



Paananen Tea

Opettajien näkemyksiä omista vahvuuksistaan sekä niiden hyödyntämisestä opettajan työssä

Pro Gradu

KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Teknologiapainotteinen luokanopettajakoulutus

2021

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Opettajien näkemyksiä omista vahvuuksistaan sekä niiden hyödyntämisestä opettajan työssä  
(Tea Paananen)

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma, 93 sivua, 4 liitesivua

Helmikuu 2021

---

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, minkälaisia näkemyksiä opettajilla on omista vahvuuksistaan sekä niiden hyödyntämisestä opettajan työssä. Opettajan työhön ja kouluun liittyvissä julkisissa keskusteluissa ovat viime aikoina korostuneet opettajan ammatin varjopuolet, kuten opettajien kokemaa stressiä ja työn liiallinen kuormittavuus. Opettajan työn vetovoiman säilyttämiseksi tulee kiinnittää huomiota myös myönteisiin asioihin opettajan työssä. Suomessa opettajat ovat korkeasti koulutettuja alansa ammattilaisia ja opettajan ammattia pidetään professiona. Opettajan ammatin professioluonteen vuoksi opettajat toimivat työssään autonomisina alansa ammattilaisina, jotka kehittävät jatkuvasti omaa työtään ja alaansa.

Tutkimukseni teoreettinen viitekehys perustuu positiiviseen psykologiaan ja vahvuuksiin positiivisen psykologian tutkimuskohteena. Vahvuuksien määritelmä on hyvin laaja, mutta oleellista on se, että vahvuuksien ajatellaan tulevan esille luonnostaan, antavan energiaa sekä auttavan suoriutumaan paremmin. Vahvuudet ovat myönteisiä ominaisuuksia, joita voi kehittää tietoisien toiminnan avulla.

Tutkimukseni aineisto on kerätty sähköisen verkkokyselyn avulla, joka koostui avoimista kysymyksistä. Tutkimukseen osallistui 39 opettajaa. Aineisto on analysoitu aineistolähtöistä sisällönanalyysia hyödyntäen. Tutkimustuloksista ilmeni, että opettajilla esiintyi sekä ihmisten välisiä että itseen keskittyviä vahvuuksia. Ihmisten välisiä vahvuuksia olivat vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot sekä positiivisuus. Opettajat pitivät hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja tärkeinä vahvuuksina opettajan työn kannalta, sillä työ sisältää paljon erilaisten ihmisten kohtaamista ja opettajan tulee kyetä yhteistyöhön eri ihmisten kanssa lapsen parhaan edistämiseksi. Itseen keskittyviä vahvuuksia puolestaan olivat auktoriteettiin liittyvät vahvuudet, itsesäätely sekä luovuus ja joustavuus. Nämä olivat opettajien näkemysten mukaan tärkeitä vahvuuksia, sillä ne auttavat selviytymään työssä eteen tulevista haasteista ja vaikuttavat siten työsuoriutumiseen.

Vahvuuksista oli opettajien näkemysten mukaan hyötyä erilaisissa haastavissa tilanteissa. Lisäksi vahvuudet auttoivat hyvien ihmissuhteiden muodostamisessa ja oppilaan tukemisessa sekä opetuksen toteuttamisessa ja työstä suoriutumisessa. Vahvuuksien käyttöön liittyi onnistumisen kokemuksia sekä tyytyväisyyttä omaan toimintaan, mikä lisäsi työn merkityksellisyyttä. Opettajat olivat kehittäneet vahvuuksiaan kouluttautumisen, työ- ja elämäkokemuksen, vertaisoppimisen sekä vahvuuksien tiedostamisen, reflektoinnin ja myönteisen palautteen avulla.

Avainsanat: luontenvahvuudet, opettajan ammatti, opettajan työ, positiivinen psykologia, vahvuudet, vahvuuksien hyödyntäminen

# Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Vahvuudet osana positiivisen psykologian tutkimuskenttää .....</b>	<b>7</b>
2.1	Positiivinen psykologia .....	7
2.2	Vahvuudet positiivisen psykologian tutkimuskohteena .....	9
2.3	Vahvuuksien käytön hyödyt .....	16
<b>3</b>	<b>Vahvuuksien hyödyntäminen opettajan työssä .....</b>	<b>19</b>
3.1	Opettajan työn erityispiirteet .....	19
3.2	Aiempiä tutkimuksia opettajien vahvuuksista .....	25
<b>4</b>	<b>Metodologiset lähtökohdat ja tutkimuksen toteuttaminen .....</b>	<b>29</b>
4.1	Laadullinen tutkimus .....	29
4.2	Aineiston hankinta verkkokyselyn avulla .....	31
4.3	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi .....	36
<b>5</b>	<b>Tulokset .....</b>	<b>43</b>
5.1	Opettajien näkemyksiä omista vahvuuksista .....	43
5.1.1	<i>Ihmisten väliset vahvuudet .....</i>	<i>44</i>
5.1.2	<i>Itseen keskittyvät vahvuudet .....</i>	<i>50</i>
5.1.3	<i>Vahvuuksien kehittäminen .....</i>	<i>60</i>
5.2	Opettajien näkemyksiä vahvuuksien hyödyntämisestä opettajan työssä .....	67
5.2.1	<i>Haastavista tilanteista selviäminen .....</i>	<i>68</i>
5.2.2	<i>Hyvien ihmissuhteiden muodostaminen ja oppilaan tukeminen .....</i>	<i>72</i>
5.2.3	<i>Opetuksen toteuttaminen ja muutosten sietäminen .....</i>	<i>74</i>
5.2.4	<i>Onnistumisen kokemukset ja työsuoriutuminen .....</i>	<i>77</i>
<b>6</b>	<b>Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....</b>	<b>81</b>
<b>7</b>	<b>Pohdinta .....</b>	<b>87</b>
	<b>Lähteet .....</b>	<b>94</b>

# 1 Johdanto

Opettajan työ on ollut Suomessa pitkään arvostettu ammatti ja suomalaiseseen koulutukseen kohdistuu kansainvälistä ihailua muun muassa Suomen hyvien PISA-tulosten vuoksi (Välijärvi, 2008). Opettajankoulutuksen hakijamäärä on kuitenkin ollut viime vuosina laskussa, mikä herättää huolen opettajan ammatin vetovoiman murenemisesta (Opettaja-lehti, 2019). Suomalainen opettajankoulutus on osa akateemista koulutusta, minkä vuoksi opettajan ammattia pidetään professionaali korkeatasoisena ammattina (Niemi, 2006). Vaikka opettajan työtä pidetään korkeatasoisena ja arvostettuna ammattina, kohdistuu opettajien toimintaan usein hyvin paljon erilaisia, usein jopa ristiriitaisia, odotuksia, sillä koulutuksen tulisi kyetä vastaamaan yhteiskunnan muuttuviin vaatimuksiin (Välijärvi, 2008, s. 61). Koska koulua pidetään Mikkolan (2016) mukaan ainoana turvaverkkona, joka kattaa koko ikäluokan, ovat odotukset opettajien toimintaa kohtaan ymmärrettäviä. Korkeat odotukset opettajia ja koulutusta kohtaan ilmenevät kouluja koskevassa julkisessa keskustelussa. Mediassa korostuvat erityisesti opettajan ammatin varjopuolet, kuten stressi ja erilaiset ylilyönnit (Opettaja-lehti, 2019). Opettajan työtä pidetään jopa yhtenä stressaavimmista ammateista opettajien kokemusten, alhaisen työhön sitoutumisen ja loppuun palamisen vuoksi (Cherkowski, 2018, s. 65). Tämän vuoksi halusin itse tutkia opettajan työtä positiivisemmasta näkökulmasta.

Tein kandidaatintyöni positiivisesta pedagogiikasta ja sen vaikutuksista oppilaan hyvinvointiin ja kouluarkeen. Positiivisessa pedagogiikassa keskeistä on vahvuusperustainen ajattelu ja hyvinvoinnin edistäminen (Paananen, 2018). Pohtiessani graduni aihetta huomasin, että opettajien vahvuuksiin liittyviä tutkimuksia ei ole tehty juurikaan, varsinkaan Suomessa. Yksi tapa lisätä opettajien työhyvinvointia ja työsitoutumista voisi olla heidän vahvuuksiensa huomioiminen ja niiden hyödyntämisen opettaminen. Vahvuuksien käytöstä on monenlaisia hyötyjä ihmisen hyvinvoinnille, sillä vahvuuksien käyttö muun muassa vähentää masennuksen oireita (Younga, Kashdana & Macateeb, 2015, s. 17). Työelämään liittyvissä tutkimuksissa on huomattu, että vahvuuksien käyttö on yhteydessä parempaan työsuoriutumiseen sekä työsitoutumiseen (Littman-Ovadia, Lavy & Boiman-Meshitan, 2017; Linley, Woolston & Biswas-Diener, 2009b; Kong & Ho, 2016). Lisäksi vahvuuksien hyödyntäminen lisää myönteisten kokemusten määrää työpaikalla (Harzer & Ruch, 2013; Littman-Ovadia ym. 2017). Räsänen (2014, 325) mukaan opettajat ovat kautta aikojen nostaneet esille oppilaiden vahvuuksia sekä pyrkineet tukemaan heitä omien vahvuuksiensa löytämisessä ja tunnistamisessa. Nykyistä perusopetuksen opetus-

suunnitelmaa (POPS, 2014) lukuun ottamatta vahvuuksia ja hyveitä ei ole juuri mainittu opetusta koskevissa asiakirjoissa (Räsänen, 2014, s. 325). Tämän vuoksi opettajien omat vahvuudet ovat Räsänen (2014) mukaan jääneet tunnistamatta, eivätkä opettajat tämän vuoksi välttämättä pysty hyödyntämään niitä opetuksessaan. Opettajien vahvuuksien tutkiminen ja niiden näkyväksi tekeminen on tästä syystä erittäin tärkeää ja koen aiheen olevan sekä ajankohtainen että tutkimisen arvoinen.

Positiivinen pedagogiikka perustuu positiiviseen psykologiaan, jossa ollaan kiinnostuneita muun muassa ihmisten vahvuuksista ja siitä, miten ne voivat edistää hyvinvointia (Uusitalo-Malmivaara, 2015, s. 24). Opettajan vahvuuksiin liittyviä tutkimuksia ei juuri löydy, varsinkaan Suomesta. Tämän vuoksi aihetta on tärkeää tutkia ja se tarjoaa sekä opettajaopiskelijoille että koulutuksen järjestäjille tietoa, siitä, minkälaisia vahvuuksia opettajan työssä voi hyödyntää. Aiemmat suomalaiset tutkimukset aiheeseen liittyen käsittelivät positiivista pedagogiikkaa ja sen toteutusta luokkahuoneessa (Leskisenoja, 2016). Tämän lisäksi ne ovat tuoneet esille, miten positiivinen pedagogiikka edistää oppimista ja hyvinvointia (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016). Räsänen (2014) on tutkinut oppilaiden vahvuuksien lisäksi myös opettajien vahvuuksia heille teetetyn vahvuuskyselyn avulla. Tämä oli ainoa suomalainen aihettani koskeva tutkimus, jonka löysin. Oma tutkimukseni eroaa tästä siten, että käytin aineiston keräämisessä avoimista kysymyksistä koostuvaa kyselyä, mikä mahdollistaa sen, että opettajat voivat tuoda monipuolisemmin ilmi erilaisia näkemyksiä vahvuuksistaan. Vahvuuksiin liittyen on tutkittu paljon hyvän opettajan piirteitä ja ne liittyvät osin tutkimusaiheeseeni, vaikka vahvuusnäkökulma on hieman erilainen.

Vahvuuksiin liittyviä tutkimuksia on tehty viime vuosina paljon niin koulu- kuin työelämään liittyen. Positiivisen psykologian yhteydessä puhutaan usein luonteenvahvuuksista, jotka perustuvat Petersonin ja Seligmanin (2004) tekemään *Values in Action* –tutkimukseen. Kyseisessä tutkimuksessa he määrittelivät 24 ihmisen selviytymisen kannalta tärkeää luonteenvahvuutta, joita voidaan kehittää muun muassa tietoisien toiminnan avulla. Petersonin ja Seligmanin (2004) työtä pidetään hyvin perusteellisena ja sitä voidaan kutsua yhdeksi vahvuuksien tutkimisen klassikkoteokseksi. Vahvuuksiin perustuva teoreettinen viitekehyseni nojaa merkittävästi Petersonin ja Seligmanin (2004) teoriaan luonteenvahvuuksista, sillä kyseistä teoriaa on käytetty paljon myös työelämää koskevan vahvuustutkimuksen viitekehysenä. Teoriani muodostuu Petersonin ja Seligmanin (2004) teorian lisäksi erilaisista vahvuuksia käsittelevistä tutkimuksista,

jotka liittyvät sekä työelämään että opettajan työhön (Littman-Ovadia ym. 2017; Linley, Joseph, Maltby, Harrington & Wood, 2009a; Kong & Ho, 2016; Gustems & Calderon, 2014; Lim & Kim, 2014). Opettajan työhön liittyvä teoriaosuus puolestaan nojaa pitkälti suomalaista opettajankoulutusta ja opettajan ammattia koskevaan kirjallisuuteen. Avaan teoreettisessa viitekehksessäni vahvuuksien lisäksi opettajan ammattiin liittyviä erityispiirteitä sekä opettajan ammattietiikkaan liittyviä hyvän opettajan piirteitä.

Tutkimukseni menetelmänä toimii laadullinen tutkimus, jonka aineisto on analysoitu aineistolähtöistä sisällönanalyysiä käyttäen. Tutkimuksen aineisto koostuu verkkokyselystä, jonka julkaisin muutamassa Facebookin opettajille tarkoitetuissa ryhmissä. Lisäksi kysely on lähetetty sähköpostin välityksellä useille opettajille. Tutkimukseeni osallistui 39 opettajaa. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, minkälaisia näkemyksiä opettajilla on heidän työnsä kannalta tärkeistä vahvuuksista ja miten he ovat itse hyödyntäneet omia vahvuuksiaan työssään. Lisäksi tarkoituksena on selvittää, kuinka opettajien vahvuudet ovat kehittyneet työuran aikana ja minkälaiset tekijät voivat vaikuttaa tähän kehitykseen. Tutkimuskysymykseni on ”Minkälaisia näkemyksiä opettajilla on omista vahvuuksistaan sekä niiden hyödyntämisestä opettajan työssä?”.

## **2 Vahvuudet osana positiivisen psykologian tutkimuskenttää**

Tässä luvussa avaan tutkimukseni keskeisiä käsitteitä, joita ovat positiivinen psykologia, vahvuudet ja luonteenvahvuudet. Vahvuudet ovat yksi tärkeä osa positiivisen psykologian tutkimuskenttää. Tästä syystä pureudun alaluvussa 2.1 hieman positiivisen psykologian taustoihin sekä siihen, mitä asioita positiivisessa psykologiassa tutkitaan ja miksi. Käsittelen myös lyhyesti positiivista pedagogiikkaa, joka soveltaa positiivisen psykologian sisältöjä koulumaailmaan. Alaluvuissa 2.2 ja 2.3 keskityn vahvuuksia käsittelevään teoriaan ja tutkimuksiin.

### **2.1 Positiivinen psykologia**

Positiivinen psykologia syntyi 2000-luvun alussa vastapainoksi psykologian ongelma- ja sairauskeskeisyydelle (Uusitalo-Malmivaara, 2015, s. 19; Peterson & Seligman, 2004, s. 4; Räsänen, 2014, s. 154). Psykologeilla on usein enemmän tietoa mielen eri sairauksista kuin sen hyvinvoinnista, minkä lisäksi hyvinvointiin aletaan tavallisesti kiinnittää huomiota vasta silloin, kun siinä on ongelmia (Baumgardner & Crothers, 2014, s. 3-4). Tästä syystä positiivinen psykologia keskittyy Baumgardnerin ja Crothersin (2014) mukaan hyvinvoinnin edistämiseen ongelmien ja pahoinvoinnin ehkäisemisen sijaan.

Positiivinen psykologia keskittyy tutkimaan muun muassa ihmisten vahvuuksia ja kykyä selviytyä ongelmista. Sen yhtenä tavoitteena voidaan pitää sekä ihmisen myönteistä kasvua että kehitystä tukevien ympäristöjen ja olosuhteiden etsimistä ja kehittämistä (Ojanen, 2014, s. 10-11). Vaikka positiivinen psykologia on tieteenalana melko nuori, on siihen liittyviä aiheita pohdittu ja tutkittu Dienerin (2009) mukaan jo tuhansia vuosia. Positiivisen psykologian ensimmäisinä ajatuksina voidaan pitää vanhojen filosofien ja hengellisten johtajien ajatuksia hyveistä, onnellisuudesta ja hyvästä yhteiskunnasta (Diener, 2009, s. 7). Vahvuudet ovat yksi positiivisen psykologian tutkimuksen keskeisistä osa-alueista ja niitä on tutkittu jo aikaisemmin psykologiassa esimerkiksi voimavarojen ja kompetenssien kautta (Fernández-Ballesteros, 2006, s. 139). Positiivisen psykologian tieteenalan syntyminen alkoi, kun Martin Seligman alkoi koota yhteen positiivisen psykologian yhteisöä, joka keskittyisi tutkimaan muun muassa ihmisten hyvinvointia ja onnellisuutta (Diener, 2009, s. 8). Räsänen (2014) mukaan Martin Seligmania pidetäänkin positiivisen psykologian uranuurtajana, sillä hän on Pennsylvanian

yliopiston psykologian professori ja positiivisen psykologian verkoston (Positive Psychology Network) johtaja. Lisäksi Seligman on toiminut Amerikan psykologisen yhdistyksen puheenjohtajana (Räsänen, 2014, s. 154-155).

Linleyn ja kollegojen (2009a) mukaan positiivinen psykologia ei nimestään huolimatta rajoitu vain psykologiaan, sillä se käsittelee paljon laajempia kysymyksiä siitä, mitä ihmisenä oleminen on ja mitä hyvä elämä merkitsee. Nämä kysymykset kattavat monia eri tieteenaloja, kuten sosiologiaa, antropologiaa, filosofiaa, etiikkaa, taloustiedettä ja politiikkaa (Linley ym. 2009a, s. 43). Positiivinen psykologia perustuu tutkittuun tietoon, toisin kuin esimerkiksi nykyään suosittu itsensä kehittämistä varten kirjoitetut teokset, jotka tarjoavat kokemuksiin perustuvia neuvoja (Uusiautti, 2019, s. 20-21). Gilmanin, Huebnerin ja Furlongin (2014) mukaan positiivisen psykologian tutkimukset keskittyvät siihen, mitkä asiat menevät hyvin elämässä ihmisen koko elinkaaren aikana.

Nykypäivinä on alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota positiiviseen kasvatukseen ja oppilaiden hyvinvointiin. Lapset viettävät suurimman osan ajastaan koulussa, minkä vuoksi koulujen yhtenä tavoitteena tulisi olla lasten hyvinvoinnin edistäminen (Seligman, Ernst, Gilham, Reivich & Linkins, 2009, s. 295). Koulumaailmassa puhutaan positiivisesta pedagogiikasta, joka pyrkii edistämään juuri tätä tavoitetta. Lisäksi laajemman näkökulman mukaan positiivinen pedagogiikka pyrkii parantamaan koko koulun hyvinvointia opettamalla esimerkiksi hyvinvointia ja resilienssiä eli vastoinkäymisistä selviämistä (Green, 2014, s. 402). Positiivisen psykologian tulisi koskea oppilaiden lisäksi opettajia, muuta kouluhenkilökuntaa, vanhempia sekä koulun johtajia (Cherkowski, 2018, s. 66; Räsänen, 2014). Jotta positiivista pedagogiikkaa voidaan toteuttaa onnistuneesti, tulisi opettajan itse ymmärtää sen lähestymistapa ja keskeiset periaatteet (Proctor, 2014, s. 431). Ilman opettajan hyvinvointia on lähes mahdotonta toteuttaa positiivista pedagogiikkaa, sillä hyvinvointia opetetaan aikuisen esimerkillä ja voimalla ensin itse hyvin (Avola & Pentikäinen, 2019, s. 328). Hyvän huomaaminen ja aito kannustaminen voi olla hyvin vaikeaa, mikäli opettaja voi huonosti. Avolan ja Pentikäisen (2019) mukaan positiivinen pedagogiikka ja hyvinvointiin tähtäävä kasvatustyö vaativat itseen kohdistuvaa jatkuvaa ja jämäkkää, mutta silti armollista ja rakastavaa kasvatustyötä myös meiltä aikuisilta itseltämme (Avola & Pentikäinen, 2019, s. 328).

Positiivista psykologiaa ja pedagogiikkaa on kritisoitu liiallisesta positiivisuudesta ja negatiivisten asioiden kieltämisestä (Ojanen, 2015; Diener, 2009). Liika positiivisuus ja ongelmien



välttely ei kuitenkaan ole tarkoituksena, sillä positiivisen psykologian lähestymistavan mukaan ongelmat pyritään kohtaamaan positiivisen lähestymistavan kautta (Diener, 2009). Kielteiset tunteet ja haastavat tilanteet ovat tärkeitä, sillä niiden avulla voidaan saada henkistä sitkeyttä ja vahvuutta (Leskisenoja, 2017, s. 12; Räsänen, 2014, s. 157-158). Tietyissä tilanteissa negatiiviset tunteet voivat edesauttaa ihmisen selviytymistä, sillä ahdistus esimerkiksi voi auttaa tekemään nopeita ratkaisuja erilaisissa uhkaavissa tilanteissa (Leskisenoja, 2017, s. 12). Dienerin (2009) mukaan positiivinen psykologia on myös saanut kritiikkiä liiallisesta yksilöihin keskittymisestä, jolloin erilaiset positiiviset yhteisöt, instituutiot ja tilanteet ovat saaneet liian vähän huomiota. Tähän on kuitenkin alettu viime vuosina kiinnittää huomiota ja positiivisessa pedagogiikassa tavoitteena on yksilöiden hyvinvoinnin lisäksi pyrkiä lisäämään koko kouluyhteisön hyvinvointia (Cherkowski, 2018; Räsänen, 2014). Positiivista psykologiaa on lisäksi on kritisoitu tulosten liiallisesta yleistämisestä sekä siitä, että positiivinen psykologia lupaa liikaa (Ojanen, 2015). Ojasen (2015) mukaan tulosten liiallinen yleistäminen on varsin yleinen ongelma ihmistieteissä eikä koske pelkästään positiivista psykologiaa. Tutkimustulokset ovat Ojasen (2015) mukaan aina todennäköisyyksiä, minkä vuoksi niitä on vaikea ihmistieteissä yleistää.

## **2.2 Vahvuudet positiivisen psykologian tutkimuskohteena**

Miglianico ja kollegat (2020) ovat tehneet kirjallisuuskatsauksen tutkimuksista, jotka liittyvät vahvuuksien käyttöön työpaikoilla. Artikkelissaan he toteavat, että on olemassa kolme erilaista koulukuntaa, jotka ovat kehittäneet verrattavissa olevia ja hieman erilaisia määritelmiä ja mittareita vahvuuksien luonnehtimiselle. Yhteistä näille näkökulmille on Miglianicon ja kollegojen (2020) mukaan se, että tutkijat ovat samaa mieltä siitä, miten vahvuudet tulevat esille luonnostaan, antavat energiaa sekä auttavat suoriutumaan paremmin. Vahvuuksia pidetään myös myönteisinä ominaisuuksina, joita voidaan kehittää näkemällä tietoisesti vaiivaa (Miglianico, Dubreuil, Miquelon, Bakker & Martin-Krumm, 2020, s. 740). On tärkeää kuitenkin olla arvottamatta tai asettamatta vahvuuksia paremmuusjärjestykseen, vaikka vahvuuksissa ja kyvyissä on eroja ihmisten välillä (Uusiautti, 2019, s. 70). Seuraavaksi käsittelemme Miglianicon ja kollegoiden (2020) määrittelemiä lähestymistapoja vahvuuksiin. Keskityn erityisesti toiseen lähestymistapaan eli luontenvahvuuksiin, sillä kyseistä lähestymistapaa on hyödynnetty suomalaisissa positiivista pedagogiikkaa koskevissa tutkimuksissa ja sitä on tutkittu kansainvälisellä tasolla eniten.

### *Ensimmäinen lähestymistapa*

Miglianicon ja kollegojen (2020) mukaan ensimmäisenä vahvuuksia tutkivat Clifton ja hänen kollegansa, kun he määrittivät 34 kykyä, jotka johtavat erinomaiseen suoriutumiseen. Cliftonin ja kollegojen mukaan vahvuus on lähes täydellistä suoriutumista toiminnassa ja koostuu kolmesta osasta: kyvyistä, tiedoista ja taidoista (Miglianico ym. 2020, s. 740). Clifton ja Harter (2003) ovat määritelleet kykyjen olevan ihmisen luonnollisia ajattelun, tunteiden ja käyttäytymisen kaavoja, joita voidaan tehokkaasti hyödyntää. Ne tekevät ihmisestä yksilöllisen ja auttavat tekemään asioita hyvin kerta toisensa jälkeen (Clifton & Harter, 2003, s. 111). Kyvyt linkittyvät ihmisen suurimpiin saavutuksiin ja siihen, mitä yksilö kykenee tekemään parhaiten (Anderson, 2005, s. 184-185). Cliftonin ja Harterin (2003) mukaan kykyjä voidaan tunnistaa erilaisten mittareiden sekä muilta saadun palautteen avulla. Kun kyvyt pystytään tunnistamaan, niitä voidaan tietoisesti käyttää ja kehittää erilaisten tietojen ja taitojen avulla (Clifton & Harter, 2003, s. 113). Taidot ovat kykyä suoriutua jostain tietystä aktiviteetista, kun taas tieto koostuu faktoista ja opituista asioista (Anderson, 2005, s. 186-187). Tietoja ja taitoja kehitetään usein koulutuksen ja erilaisten kurssien avulla (Anderson, 2005, s. 186-187). Vahvuuden Clifton ja Harter (2003) määrittelevät kyvyksi suoriutua lähes täydellisesti toiminnasta tai annetuista tehtävistä. Yksilön vahvuus voi esimerkiksi olla kyky suoriutua useista tehtävistä hyvin samalla kertaa tai kyky uudistua (Clifton & Harter, 2003, s. 114).

### *Toinen lähestymistapa*

Positiivisen pedagogiikan yhteydessä puhutaan yleensä luonteenvahvuuksista, jotka perustuvat Petersonin ja Seligmanin (2004) tekemään Values in Action eli VIA-luokitteluun (Miglianico ym. 2020). Tämän luokittelun avulla Peterson ja Seligman (2004) määrittivät luonteenvahvuudet sellaisiksi, että niitä voidaan tieteellisesti tutkia (Uusitalo-Malmivaara, 2015, s. 65). Peterson ja Seligman (2004) määrittelevät luonteenvahvuuksiksi myönteiset, opetettavissa olevat ja loppuun kulumattomat asiat, joiden käyttö ei saa olla muita ihmisiä lannistavaa tai vahingoittavaa. Luonteenvahvuudet perustuvat kuuteen ihmisen selviytymisen kannalta tärkeään hyveeseen: viisauteen, rohkeuteen, inhimillisyyteen, oikeudenmukaisuuteen, kohtuullisuuteen ja henkisyyteen (Peterson & Seligman, 2004). Erilaiset hyveet ilmenevät ihmisten toiminnassa erilaisten luonteenvahvuuksien kautta, joita on Petersonin ja Seligmanin (2004) VIA-luokittelun mukaan 24. Havainnollistan hyveiden ja luonteenvahvuuksien jakautumista taulukolla 1. Viisauden hyve esimerkiksi ilmenee ihmisen toiminnassa luovuutena, uteliaisuutena ja oppimisen

ilona (Peterson & Seligman, 2004, s. 13; Uusitalo-Malmivaara, 2015, s. 66). Uusitalo-Malmivaara ja Vuorinen (2016) ovat lisänneet Petersonin ja Seligmanin määrittelemiін luonteenvahvuuksiin myötätunnon ja suomalaisen sisun. Uusitalo-Malmivaaran ja Vuorisen (2016) määrittelemiін luonteenvahvuuksia käytetään Suomessa paljon erityisesti positiivisen pedagogiikan toteuttamisen yhteydessä. Vahvuusajattelulle on ominaista, että kaikilla ihmisillä on vahvuuksia elämäntilanteista, sosiaalisesta statuksesta, oppimiskyvyistä tai muista piirteistään huolimatta (Uusiautti, 2019; Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016; Räsänen, 2014). Vahvuuksia voidaan tunnistaa, kehittää ja niiden avulla voidaan kukoistaa (Uusiautti, 2019, s. 22). Seligmanin (2008) mukaan hyveet ja vahvuudet toimivat eräänlaisena suojana epäonnea ja erilaisia haasteita vastaan, sillä ne vaikuttavat ihmisen toipumiskyvyn eli resilienssin muodostumiseen.

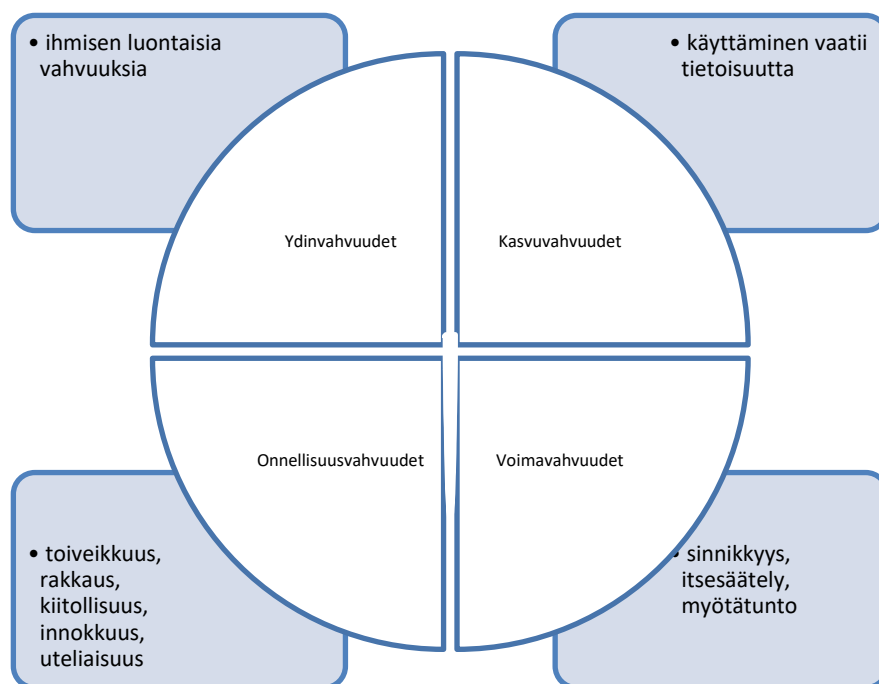
**Taulukko 1. Hyveet ja luonteenvahvuudet Petersonin ja Seligmanin (2004) mukaan mukailleen Uusitalo-Malmivaaraa (2015). (Paananen, 2018, s. 13).**

<p><b>1. Viisaus: kognitiivisia vahvuuksia, jotka liittyvät tiedonhankintaan ja sen käyttämiseen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Luovuus</li> <li>• Uteliaisuus</li> <li>• Arviointikyky</li> <li>• Oppimisen ilo</li> <li>• Näkökulmanottokyky</li> </ul>	<p><b>2. Rohkeus: emotionaalisia vahvuuksia, jotka auttavat päämäärien saavuttamisessa kohdattaessa sisäisiä tai ulkoisia vaikeuksia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Urheus</li> <li>• Sinnikkyys</li> <li>• Rehellisyys</li> <li>• Innokkuus</li> </ul>
<p><b>3. Inhimillisuus: sosiaalisia kykyjä, joita tarvitaan toisista huolehtimiseen ja ystävystymiseen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rakkaus</li> <li>• Ystävällisyys</li> <li>• Sosiaalinen älykyys</li> </ul>	<p><b>4. Oikeudenmukaisuus: taitoja, joita tarvitaan terveessä yhteisössä elämiseen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ryhmätyötaidot</li> <li>• Reiluus</li> <li>• Johtajuus</li> </ul>
<p><b>5. Kohtuullisuus: vahvuuksia, jotka suojelevat kohtuuttomuuksilta ja ylenpalttisuudelta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteeksiantavuus</li> <li>• Vaatimattomuus</li> <li>• Harkitsevaisuus</li> <li>• Itsesäätely</li> </ul>	<p><b>6. Henkisyys: vahvuuksia, jotka auttavat näkemään laajempia merkityksiä</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kauneuden ja erinomaisuuden arvostus</li> <li>• Kiitollisuus</li> <li>• Toiveikkuus</li> <li>• Huumorintaju</li> <li>• Hengellisyys</li> </ul>

Vuorinen on jakanut väitöskirjaansa varten luonteenvahvuudet ydinvahvuuksiin, kasvuvahvuuksiin ja voimavahvuuksiin (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016). Littman-Ovadia ja

kollegat (2017) kuvailevat ydinvahvuuksia yksilön vahvimmiksi vahvuuksiksi. Ydinvahvuuksia on yksilöllä yleensä 3-7 kappaletta (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016; Peterson & Seligman, 2004). Ydinvahvuuksien käyttö lisää myönteisiä tunteita ja niillä on merkittäviä vaikutuksia sekä yksilön toiminnalle että hyvinvoinnille (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016, s. 78-79; Seligman, 2008, s. 15, 195, 296). Näiden vahvuuksien käyttö lisää myös merkityksellisyyden tunnetta ja auttaa saavuttamaan tavoitteita sekä parempia ihmissuhteita (Littman-Ovadia ym. 2017, s. 527-528). Kasvuvahvuuksilla puolestaan tarkoitetaan vahvuuksia, jotka eivät ole aktiivisessa käytössä (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016). Tästä syystä niiden esille saaminen vaatii enemmän tietoista keskittymistä. Kasvuvahvuudet painottuvat ihmisillä eri tavoin samalla tavoin kuin ydinvahvuudet (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016, s. 79). Uusitalo-Malmivaara ja Vuorinen (2016) kuvailevat voimavahvuuksia siten, että ne auttavat ihmistä saavuttamaan päämääriä sekä ylittämään itsensä ja toipumaan vastoinkäymisistä. Voimavahvuuksia ovat sinnikkyys, itsesäätely ja myötätunto (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016, s. 77; Peterson & Seligman, 2004, s. 202, 500). Littman-Ovadia ja kollegat (2017) ovat erotelleet edellä mainittujen lisäksi onnellisuusvahvuudet, joiksi kutsutaan elämäntyytyväisyyteen liittyviä vahvuuksia. Niihin kuuluvat toiveikkuus, rakkaus, kiitollisuus, innokkuus ja uteliaisuus (Littman-Ovadia ym. 2017, s. 529). Laadin Uusitalo-Malmivaaran ja Vuorisen (2016) sekä Littman-Ovadian ja kollegoiden (2017) jaottelun pohjalta taulukon luonteenvahvuuksien jakautumisesta (taulukko 2). Kyseinen jaottelu havainnollistaa sitä, kuinka luonteenvahvuudet esiintyvät ihmisillä eri tavoin, kun taas Petersonin ja Seligmanin (2004) jaottelu (taulukko 1) kuvastaa sitä, minkälaisiin hyveisiin luonteenvahvuudet pohjautuvat ja minkälaisten luonteenvahvuuksien kautta hyveet ilmenevät.

**Taulukko 2. Luonteenvahvuuksien jakautuminen mukaillen Uusitalo-Malmivaaraa ja Vuorista (2016) sekä Littman-Ovadiaa ja kollegoja (2017).**



Tutkimusten mukaan luonteenvahvuuksia esiintyy ympäri maailmaa, minkä lisäksi on ilmennyt, että joitakin luonteenvahvuuksia esiintyy ihmisillä enemmän kuin toisia kansallisuudesta riippumatta (McGrath, 2015). Petersonin ja Seligmanin (2004) kehittämän VIA-luokituksen avulla tutkittavat arvioivat itse, miten vahvuudet ilmenevät heidän toiminnassaan. Kyseessä on siis kysely, joka sisältää itsearviointia. McGrathin (2014) tutkimuksessa analysoitiin yli miljoonan aikuisen VIA-kyselyn vastaukset, jotka oli täytetty vuosina 2002-2012 (McGrath, 2015). McGrathin (2015) päivitetystä tutkimuksesta ilmeni, että yleisimpiä kyselyyn vastanneiden ydinvahvuuksia olivat rehellisyyden, reiluuden, arviointikyvyn ja uteliaisuuden vahvuudet. Itsesäätely, nöyryys, harkitsevaisuus ja hengellisyys sen sijaan olivat harvinaisempia ydinvahvuuksia (McGrath, 2015). Tulokset olivat yhteneväisiä kansallisuudesta riippumatta useissa eri vahvuuksissa. McGrathin (2015) tutkimuksen löydökset olivat yhteneväiset Parkin, Petersonin ja Seligmanin (2006) aikaisemman tutkimuksen kanssa, jossa havaittiin ensimmäisenä luonteenvahvuuksien mahdollinen universaalius. Parkin, Petersonin ja Seligmanin (2006) tutkimuksessa suurin osa vastaajista oli kuitenkin yhdysvaltalaisia, joten tulokset eivät olleet vielä täysin yleistettävissä muiden maiden pienen otoskoon vuoksi. McGrathin (2015) tutkimuksessa otoskoko oli huomattavasti suurempi.

Ihmisillä voi olla taipumus kuvata itseään rehelliseksi, reiluksi, ystävälliseksi ja uteliaaksi, mikä oli nähtävissä sekä Parkin, Petersonin ja Seligmanin (2006) että McGrathin (2015) tutkimuksessa. McGrathin (2015) tutkimuksessa ilmeni, että reiluus oli yleisin vahvuus jokaisessa 75 maassa. Rakkaus puolestaan oli toiseksi yleisin ja kuului viiteen yleisimpään vahvuuteen ainakin 20 eri maassa. Tutkimuksen tuloksissa tulee kuitenkin McGrathin (2015) mukaan huomioida se, että kyselyyn vastaaminen edellytti internet-yhteyttä, ymmärrystä omista vahvuuksista sekä valmiutta vastata pitkään nettikyselyyn. Vastanneiden joukossa oli myös paljon korkeakoulutettuja. Tästä syystä tuloksia voidaan yleistää koskemaan vain hyvin koulutettuihin ja taloudellisesti vakaisiin ihmisiin, jotka ovat kiinnostuneita vahvuuksista ja hyveistä (McGrath, 2015, s. 51). Peruskoulun opettajana toimiminen edellyttää Suomessa yliopistotason maisteritutkintoa (Niemi, 2006; Välijärvi, 2008). Voitaisiin siis olettaa, että edellä mainittuja McGrathin (2015) tutkimuksessa esiintyneitä yleisiä vahvuuksia esiintyy myös suomalaisilla opettajilla. VIA-luokitusta on käytetty Suomessa positiivisen pedagogiikan tukena, joten on mahdollista, että McGrathin (2015) tutkimukseen vastanneiden joukossa on myös suomalaisia opettajia.

Luontevahvuuksien käyttöä on tutkittu myös elämäntyytyväisyyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Proctorin, Maltbyn ja Linleyn (2011) tutkimus osoitti, että vahvuuksien käyttö ennustaa subjektiivista hyvinvointia. Luontevahvuuksista toivo ja innokkuus ennustivat suurempaa elämäntyytyväisyyttä. Proctorin ja kollegojen (2011) tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden yleisimpiä vahvuuksia olivat rakkaus, huumori, ystävällisyys, sosiaalinen älykyys sekä näkökulmanottokyky. Harvinaisempia vahvuuksia puolestaan olivat johtajuus, sinnikkyys, viisauteen liittyvät vahvuudet sekä hengellisyys ja itsesäätely. Tutkimuksen löydökset tukevat aikaisempien tutkimusten löydöksiä siitä, että ydinvahvuuksiksi määritellään useimmiten ihmisten väliseen vuorovaikutukseen liittyviä vahvuuksia kuin kognitiivisiin kykyihin ja itsehillintään liittyviä vahvuuksia (Proctor, Malby & Linley, 2011, s. 153, 166). Tulokset ovatkin melko yhteneviä McGrathin (2015) tutkimuksen kanssa.

### *Kolmas lähestymistapa*

Vahvuuksien määrittelylle on olemassa myös kolmas lähestymistapa. Tämän lähestymistavan mukaan vahvuudet ovat olemassa olevia tapoja ajatella, tuntea ja käyttäytyä tietyllä tavalla, joka antaa yksilölle voimaa sekä mahdollistaa hyvän suoriutumisen, kehittymisen ja toiminnan (Linley ym. 2009b, s. 39). Linleyn ja kollegat (2009b) ovat luoneet työympäristöön sopivan

Realise2 -mallin, joka auttaa tunnistamaan, arvioimaan ja kehittämään vahvuuksia. Heidän luomansa malli tarjoaa kokonaisvaltaisen näkökulman vahvuuksien hyödyntämiselle, sillä he ovat huomioineet mallissaan myös opitun käyttäytymisen sekä heikkouksien tunnistamisen vahvuuksien lisäksi. Positiivista psykologiaa on kritisoitu liian positiivisesta lähestymistavasta, joka kieltää heikkoudet ja negatiiviset tunteet (Diener, 2009). Linley ja kollegat (2009b) ovat huomioineet lähestymistavassaan heikkoudet, sillä he eivät puhu niistä vain kehityskohteina, kuten usein positiivisessa psykologiassa on tapana. Heidän mallinsa tarkoituksena on tiedostaa heikkoudet ja tehdä niistä merkityksettömiä siten, että ne eivät aiheuta haasteita yksilön toiminnalle (Linley ym. 2009b, s. 37). Linleyn ja kollegojen (2009b) mukaan heikkouksista voidaan tehdä merkityksettömiä muun muassa yhteistyön, vahvuuksiin perustuvan tiimityöskentelyn ja henkilökohtaisen kehittymisen avulla.

Linley ja kollegat (2009b) jakavat vahvuudet tiedostettuihin ja tiedostamattomiin vahvuuksiin. Tiedostetut vahvuudet ovat Linleyn ja kollegojen (2009b) mukaan vahvuuksia, jotka yksilö tunnistaa ja joita hän käyttää usein. Tiedostamattomat vahvuudet puolestaan ovat uinuvia vahvuuksia, jotka odottavat oikeaa tilaisuutta nousta pintaan (Linley ym. 2009b, s. 40). Tiedostetuissa ja tiedostamattomissa vahvuuksissa on mielestäni hieman samoja piirteitä Vuorisen ja Uusitalo-Malmivaaran (2016) sekä Littman-Ovadian ja kollegojen (2017) määrittelemien ydin- ja kasvuvahvuuksien kanssa, sillä ydinvahvuuksia käytetään tiedostettujen vahvuuksien tapaan usein. Tiedostamattomat vahvuudet puolestaan ovat vähemmän käytössä, kuten kasvuvahvuudet, mutta toisaalta ne voivat tulla myös yksilöltä luonnostaan esiin, kun tilanne sitä vaatii. Heikkouksia Linley ja kollegat (2009b) tarkastelevat mielestäni melko samanlaisesta näkökulmasta kuin vahvuuksia, sillä he jakavat heikkoudet näkyviin ja piileviin heikkouksiin. Näkyvät heikkoudet aiheuttavat ongelmia yksilön toiminnassa, minkä vuoksi niitä on tärkeä pyrkiä hallitsemaan hyvin ja nopeasti, jotta ne eivät vaikeuta yksilön suoriutumista (Linley ym. 2009b, s. 49). Piilevät heikkoudet puolestaan ovat Linleyn ja kollegojen (2009b) mukaan tällä hetkellä merkityksettömiä yksilön toiminnan kannalta, mutta ne voivat nousta esiin yllättävissä tilanteissa. Mikäli piilevät heikkoudet nousevat esiin, tulee niitä pyrkiä hallitsemaan mahdollisimman nopeasti, jotta ne eivät vaikuta haitallisesti yksilön toimintaan (Linley ym. 2009b, s. 49). Piilevät heikkoudet, samoin kuin tiedostamattomat vahvuudet, saattavat nousta yhtäkkiä pintaan yllättävissä tilanteissa. Tästä syystä Linleyn ja kollegojen (2009b) lähestymistapa heikkouksiin muistuttaa mielestäni heidän lähestymistapaansa vahvuuksiin.

Vahvuuksien käyttämisessä ja hyödyntämisessä tulisi aina muistaa kultaisen keskitien idea, jonka Aristoteles aikoinaan esitti (Linley ym. 2009b, s. 45; Huttunen & Kakkori, 2007, s. 88). Vahvuuksia on mahdollista käyttää väärässä tilanteessa tai liian paljon (Uusitalo-Malmivaara, 2015, s. 77). Toisaalta on myös mahdollista, että vahvuutta ei käytä tarpeeksi tai että se jää jollain ihmisellä puuttumaan kokonaan (Peterson & Seligman, 2004, s. 26). Aristoteleen ajatuksen mukaan hyve on aina keskitie kahden paheen välillä (Huttunen & Kakkori, 2007, s. 88). Paheet muodostuvat hyveen täydellisestä puuttumisesta sekä hyveen ylikorostumisesta (Heikkinen & Huttunen, 2008, s. 22). Mikäli puhutaan esimerkiksi rohkeudesta, ovat pelkuruus ja uhkarohkeus paheita, joita tulisi välttää. Vahvuuksien käytön yhteydessä oleellista on siis se, että niitä käytetään oikeaan aikaan, sopivassa suhteessa, oikealla tavalla ja oikeaa asiaa kohtaan (Linley ym. 2009b, s. 45). Muutoin on vaarana, että vahvuuksien käytöstä on enemmän haittaa kuin hyötyä. Uusitalo-Malmivaaran (2015) mukaan ihmisen liika ystävällisyys eli kiltteys voi esimerkiksi altistaa sille, että muut ihmiset käyttävät tätä kiltteyttä hyväkseen.

### **2.3 Vahvuuksien käytön hyödyt**

Tutkimukset osoittavat, että vahvuuksien käyttöä voidaan opettaa ihmisille eri tavoilla ja niiden käyttö sekä vähentää masennuksen oireita että edistää hyvinvointia. (Younga, Kashdana & Macateeb, 2015, s. 17). Vahvuuksien käyttö vaihtelee tilanteiden, arvojen ja kiinnostuksen mukaan (Bakker & Van Woerkom, 2018, s. 39; Harzer & Ruch, 2013, s. 980). Lisäksi vahvuuksien käyttöön voivat vaikuttaa persoonallisuus ja työresurssit (Bakker & Van Woerkom, 2018, s. 39). Vahvuuksien tilanneriippuvaisuus voi Youngan ja kollegojen (2015) mukaan ilmetä esimerkiksi siten, että akateemisessa työssä voi olla hyötyä uteliaisuudesta ja luovuudesta, kun taas puolustusvoimien tehtävissä niistä voi olla haittaa. Armeijassa vaaditaan käskyjen noudattamista, jolloin siellä työskentelevälle voi olla enemmän hyötyä urheuden ja itsesäätelyn vahvuuksista (Yonga, Kashdana & Macateeb, 2015, s. 18).

Myös Uusiautti (2019, 36) toteaa vahvuuksien käytön olevan tilanneriippuvaista, sillä ihmisen käyttäytyminen vaihtelee sen mukaan, missä tilanteessa tai paikassa hän toimii sekä mihin hän pyrkii toiminnallaan. Harzerin ja Ruchin (2013) tutkimuksessa esimerkiksi ilmeni, että työpaikoilla pystytään hyödyntämään eniten rehellisyyden ja sosiaalisen älykkyyden vahvuuksia, kun taas rohkeutta ja hengellisyyttä pystyttiin hyödyntämään vähiten. Bakkerin ja Van Woerkomin (2018) mukaan vahvuuksien käytöstä on tällä hetkellä hieman ristiriitaisia informaatiota, sillä joidenkin tutkimusten mukaan toiset vahvuudet voivat olla hyödyllisempiä hyvinvoinnin ja



suoriutumisen kannalta kuin toiset. Toisten tutkimusten mukaan puolestaan vahvuuksia olisi hyvä hyödyntää joka tapauksessa riippumatta siitä, minkälaisia ne ovat, sillä ydinvahvuuksien hyödyntäminen johtaa hyvinvointiin ja parempaan suoriutumiseen (Bakker & Van Woerkom, 2018, s. 39).

Younga, Kashdana ja Macateeb (2015, 18) ovat tutkineet sitä, voisiko tasapainoinen lähestymistapa vahvuuksiin edistää hyvinvointia tehokkaammin. Tasapainoisella lähestymistavalla tarkoitetaan sitä, että ydinvahvuuksien painottamisen lisäksi tulisi huomioida myös vähemmän kehittyneitä vahvuuksia eli kasvuvahvuuksia (Younga, Kashdana & Macateeb, 2015, s. 21). Youngan ja kollegojen (2015) tutkimuksessa ilmeni, että vahvuuksien tasapainoinen huomiointi oli positiivisesti yhteydessä hyvinvointiin, sillä tasapainon kehittäminen edesauttaa vahvuuksien käyttöä ja ihmisen kykyä sopeutua ympäristön asettamiin vaatimuksiin. Myös Littman-Ovadian ja kollegoiden (2017) tutkimus tukee näkökulmaa siitä, että tasapainoinen lähestymistapa on hyödyllinen vahvuuksien hyödyntämisessä. Heidän tutkimustuloksistaan ilmeni, että kaikilla vahvuuksien käytöllä, olivat ne sitten ydin-, kasvu- tai onnellisuusvahvuuksia, oli myönteisiä vaikutuksia työsuoriutumiseen, -sitoutumiseen ja -tyytyväisyyteen (Littman-Ovadia ym. 2017, s. 527).

Vahvuuksien hyödyntäminen työelämässä on yhteydessä parempaan työsitoutumiseen sekä -suoriutumiseen (Littman-Ovadia ym. 2017; Linley ym. 2009a; Kong & Ho, 2016, s. 18). Työhön sitoutumiseen voivat vaikuttaa Linleyn ja kollegojen (2009a) mukaan sekä järkiperäiset että emotionaaliset seikat. Järkiperäisiä työsitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi taloudelliset hyödyt ja ammatillinen kehittyminen, kun taas emotionaalisia tekijöitä ovat syvä usko omaan työhön sekä oman työn arvostaminen (Linley ym. 2009a, s. 40-41). Vahvuuksien hyödyntäminen ja positiivinen psykologia edistävät Linleyn ja kollegojen (2009a) mukaan erityisesti emotionaalista työhön sitoutumista. Onnellisuusvahvuuksien käyttäminen vaikuttaa myönteisesti työn emotionaalis-psykykkisiin osa-alueisiin, kuten työn merkityksellisyyteen, työsitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen (Littman-Ovadia ym. 2017, s. 527). Vahvuuksien hyödyntäminen voi lisätä työn merkityksellisyyttä, joka puolestaan parantaa työsitoutumista ja siitä suoriutumista (Van Wingerden & Van der Stoep, 2018, s. 3,6). Tästä syystä vahvuuksien hyödyntäminen vaikuttaa myös esimerkiksi työntekijöiden tehokkuuteen, minkä vuoksi organisaatioiden tulisi kannustaa työntekijöitä käyttämään vahvuuksiaan (Linley ym. 2009a, s. 41; Bakker & Van Woerkom, 2018, s. 38). Tällöin työntekijät voivat tuntea olonsa aidoiksi, energisiksi

ja kukoistaviksi (Bakker & Van Woerkom, 2018, s. 38). Ydinvahvuuksien käyttö on yhteydessä työntekijän parempaan työsuoriutumiseen ja organisaation sisällä toimimiseen sekä negatiivisesti yhteydessä haitalliseen käytökseen (Littman-Ovadia ym. 2017, s. 527).

Vahvuuksien käyttö vahvistaa sekä työntekijän itsetuntoa että intohimoa työtä kohtaan (Kong & Ho, 2016, s. 18). Tämä todennäköisesti johtuu siitä, että vahvuuksien hyödyntäminen lisää työntekijöiden kokemien myönteisten kokemusten määrää (Harzer & Ruch 2013, s. 965). Edellä mainitut tekijät puolestaan vaikuttavat myönteisesti työstä suoriutumiseen. Kongin ja Hon (2016) tutkimuksessa ilmeni, että yksilöt, jotka voivat hyödyntää vahvuuksiaan työssään, toimivat tehokkaammin ja siten suoriutuvat paremmin työstään. Tämän vuoksi työelämässä tulisi heidän mukaan korostaa sisäisen motivaation lisäksi sitä, miten työntekijät voivat käyttää vahvuuksiaan työssään (Kong & Ho, 2016, s. 22-23). Samaa mieltä ovat myös Van Wingerden ja Van der Stoep (2018), jotka ovat todenneet tutkimuksessaan, että on tärkeää pyrkiä ymmärtämään, mitkä tekijät työympäristössä motivoivat työntekijöitä käyttämään ja hyödyntämään heidän omia vahvuuksiaan.

### 3 Vahvuuksien hyödyntäminen opettajan työssä

Vahvuuksia on tutkittu melko vähän opettajan työn yhteydessä, vaikka niitä on tutkittu melko paljon työelämään liittyen. Tässä luvussa käsitellään opettajan työtä Suomessa sekä opettajan työn erityispiirteitä. Avaan opettajan työhön liittyviä profession ja ammattietiikan käsitteitä sekä hyvän opettajan piirteitä. Lisäksi käsittelen alaluvussa 3.2. opettajien vahvuuksiin liittyviä aiempia tutkimuksia.

#### 3.1 Opettajan työn erityispiirteet

##### *Opettajan työ ammattina Suomessa*

Opettajan ammatti on ollut Suomessa hyvin pitkään arvostettu ja opettajankoulutuksen taso on kansainvälisellä tasolla hyvin korkea (Välijärvi, 2008, s. 59). Suomen itsenäisyyden alussa opettajia on pidetty kansankynttilöinä, jotka valaisevat rahvaita tiedollaan (Välijärvi, 2008, s. 62). Tuolloin tieto ei ollut samaan tapaan kaikkien ihmisten saatavilla kuin nykypäivänä (Kilpiö & Markkula, 2006, s. 70). Opettajien sekä heidän työnsä arvostus perustuvat Välijärven (2008) mukaan opettajien historiaan eräänlaisina tiedonvaltijoina. Opettajan rooli on kuitenkin ollut viime aikoina suuressa muutoksessa yhteiskunnallisten muutoksien, kuten digitalisoitumisen, vuoksi (Kilpiö & Markkula, 2006). Nykypäivänä olemassa oleva tieto muuttuu hyvin nopeasti, minkä vuoksi sekä opettajilta että oppilailta edellytetään elinikäistä oppimista (Välijärvi, 2008, s. 65, 69). Tulevaisuuden opettajan ammattitaito rakentuu Mikkolan (2016) mukaan opetettavan aineen tai alan hyvään sisältötietouteen, oppimisen, ohjauksen ja opetuksen asiantuntijuuteen, sosiaalisiin ja eettisiin valmiuksiin sekä käytännön koulutyön osaamiseen. Opettajan työ sisältää tietojen ja taitojen välittämisen lisäksi yhteiskunnallisten, sivistyksellisten ja kulttuuristen arvojen välittämistä (Mikkola, 2016, s. 13).

Opettajankoulutus on Suomessa osa akateemista koulutusta, minkä vuoksi opettajan ammattia voidaan pitää professiona (Välijärvi, 2008, s. 71; Niemi, 2006, s. 75; Tirri & Kuusisto, 2019, s. 13; Luukkainen, 2004). Tähän on vaikuttanut opettajankoulutuksen siirtäminen yliopistotasolle ja kyseistä ratkaisua on pidetty tärkeänä opettajan profession kehittymisen ja arvostuksen säilymisen kannalta (Välijärvi, 2008, s. 62; Niemi, 2006). Niemen (2006) mukaan professio tarkoittaa korkeatasoista ammattia. Korkeatasoinen ammatti puolestaan edellyttää koulutusta, joka tuottaa valmiudet ammatin jatkuvaan kehittämiseen. Lisäksi professioon kuuluu oleellisesti autonomia, mikä tarkoittaa Niemen (2006) mukaan sitä, että vain alan ammattilaisilla on

riittävä asiantuntemus arvioida omaa ammattiaan ja sitä, miten ammattia voidaan kehittää. Suomessa opettajan profession edellytyksinä pidetään sitä, että opettajat saavat laaja-alaiset ja itsenäiset valmiudet työssä toimimiseen, minkä lisäksi heidän tulee kehittää omaa työtään (Niemi, 2006, s. 79). Opettajan ammatin professioluonteen vuoksi opettajankoulutus on tutkimusperustaista ja opettajien tulisi myös seurata alansa tutkimusta työnsä kehittämistä varten (Niemi, 2011, s. 63).

Opettajat toimivat työssään kasvatusalan asiantuntijoina, mutta mistä kyseinen asiantuntijuus koostuu? Tynjälän (2006) mukaan opettajan asiantuntijuus rakentuu teoreettisesta ja käytännöllisestä tiedosta. Opettajan työssä keskeistä on opetustaitoon ja oppimisen ohjaamiseen liittyvä osaaminen, mihin kuuluvat myös sosiaaliset taidot ja käytännön ammattietiikka (Tynjälä, 2006, s. 106). Opettaja toimii työssään kasvatusalan asiantuntijana ja asiantuntijana toimiminen edellyttää Tynjälän (2006) mukaan sitä, että ammattilainen kykenee toimimaan joustavasti ja intuitiivisesti. Joustavuus on menestyvän opettajan tärkein ominaisuus, sillä hyvä opettaja kykenee toimimaan joustavasti ja valitsemaan tilanteeseen parhaiten soveltuvat toimintatavat (Blomberg, 2008, s. 22). Joustava toiminta edellyttää formaalin ja kokemuksellisen tiedon sekä itsesäätelytiedon yhdistymistä (Tynjälä, 2006, s. 107). Formaali eli teoreettinen tieto on yleispätevää, kun taas käytännöllinen tieto perustuu ihmisen omiin kokemuksiin ja ilmenee usein eräänlaisena hiljaisena tietona (Tynjälä, 2006, s. 107). Itsesäätelytiedolla tarkoitetaan muun muassa reflektiotaitoja ja kyseisten taitojen kytkeytyminen käytännölliseen ja teoreettiseen tietoon edellyttää Tynjälän (2006) mukaan välittäviä välineitä. Välittäviä välineitä tarvitaan sekä teorian että käytännön kokemusten käsitteellistämiseen ja ongelmanratkaisuun. Välittäviä välineitä voivat Tynjälän (2006) mukaan olla muun muassa keskustelut mentorin tai pienryhmän kanssa sekä erilaiset itsearviointitehtävät.

Niemi (2011) on tutkinut suomalaisten luokan- ja aineenopettajaopiskelijoiden koulutuksestaan saamia valmiuksia opettajan työssä toimimiseen. Tutkimuksesta ilmeni, että opiskelijat kokivat saavansa hyvät opettajan perustyöhön liittyvät valmiudet. Opettajan perustyö koostuu muun muassa opetuksen suunnittelusta, opetusmenetelmien käytöstä sekä opetussuunnitelman oppiainesisällön hallitsemisesta (Niemi, 2011, s. 53). Lisäksi opiskelijat saivat hyvät valmiudet työn reflektointiin ja arviointiin sekä oman työn kriittiseen pohtimiseen, opettajan työn eettisen perustan tiedostamiseen ja elinikäiseen ammatilliseen kasvuun (Niemi, 2011, s. 53). Niemen (2011) tutkimuksen mukaan heikoimmiksi opettajan ammatillisiksi valmiuksiksi jäivät oppituntien ulkopuoliset tehtävät sekä erilaiset yhteistyömuodot. Oppituntien ulkopuolisia tehtäviä voivat olla esimerkiksi välituntivalvonnat, kouluyhteisössä toimiminen, hallinnolliset tehtävät

sekä erilaiset erikoistapahtumat, kuten juhlat ja retket. Luokan ulkopuolisissa tehtävissä ryhmänhallinta koettiin haasteelliseksi. Yhteistyömuotoihin liittyen opiskelijat kokivat saaneensa heikkoja valmiuksia erityisesti vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön (Niemi, 2011, s. 54). Niemi (2011) toteaa tutkimustulostensa perusteella, että suomalaisilla opettajaopiskelijoilla on hyvät suunnittelutaidot ja he osaavat hyödyntää erilaisia oppimistyyliä ja -tapoja opetuksessaan. Suomalainen opettajankoulutus kouluttaa siis tehokkaasti alan ammattilaisia (Niemi, 2011, s. 63). Koulutuksessa tulisi kuitenkin kiinnittää huomiota koulun ulkopuolella tapahtuvan viestinnän opettamiseen sekä konfliktitilanteisiin liittyvään vuorovaikutukseen, sillä opettajaopiskelijat eivät kokeneet saavansa tarpeeksi valmiuksia näihin liittyen (Niemi, 2011, s. 62).

### *Opettajan työn ammattietiikka*

Opettajan työ on Kallioniemen ja kollegojen (2016) mukaan vahvasti eettinen professio, sillä etiikkaan liittyvät kysymykset korostuvat entisestään erilaisten yhteiskunnallisten muutosten keskellä. Koulut ovat nykyään yhä moninaisempia ja sisältävät paljon erilaisia arvoja ja maailmankatsomuksia (Kallioniemi, Honkasalo & Kuusisto, 2016, s. 117). Opettajan työn vastuullisuus edellyttää Tirrin ja Kuusiston (2019) mukaan ammattitaidon jatkuvaa ylläpitämistä sekä herkkyyttä tunnistaa opetustyössä ilmeneviä eettisiä ongelmia ja valmiutta toimia kyseisissä tilanteissa korkeaa ammattietiikkaa noudattaen. Hyvä ammattietiikka on yksi opettajan tärkeimmistä resursseista, minkä vuoksi OAJ, eli Opettajien ammattijärjestö, on laatinut opettajille työtä koskevat eettiset periaatteet (OAJ, 2021). Opettajan työn tarkoitus voidaan Tirrin ja Kuusiston (2019) mukaan kiteyttää kasvatuksen, opetuksen ja oppimisen mahdollisuuksien edistämiseksi yksilön parasta ajatellen. Tästä syystä opettaja sitoutuu työssään toimimaan vastuullisesti, kehittämään työtään ja ammattitaitoaan sekä arvioimaan omaa toimintaansa (OAJ, 2021). Opettajan työtä tehdään omalla persoonalla (OAJ, 2021; Niemi, 2008; Aho, 2011; Blomberg, 2008). Luukkaisen (2004) mukaan opettajan ammattieettisiä ohjeita voidaan tulkita opettajan persoonallista kasvua ohjaavina ohjenuorina. Ammattietiikkaan liittyvää opettajan ammatillista toimintaa ja persoonaa ei voida erottaa, sillä eettisen toiminnan pohdinnan yhteydessä usein kysytään, millainen on oikeudenmukainen ja hyvä opettaja (Luukkainen, 2004, s. 63). Työssään opettaja toimii sekä omana persoonanaan että ammattiroolissa (Aho, 2011, s. 26). Tästä syystä opettajalla on sekä oikeus että velvollisuus kehittää omaa persoonallisuuttaan (OAJ, 2021).

Tarkastelen seuraavaksi opettajan ammattieettisiä ohjeistuksia hyvän opettajan piirteiden kautta. Opettajan työssä korostuvat hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, sillä työtä pidetään ihmissuhdetyönä (OAJ, 2021; Määttä & Uusiautti, 2012; Aho, 2011; Välijärvi, 2008; Niemi, 2008; Blomberg, 2008). Opettaja kohtaa työssään erilaisten oppilaiden lisäksi kollegoita, vanhempia ja muiden alojen ammattilaisia, joiden kanssa hänen tulee kyetä tekemään yhteistyötä lapsen kasvun ja kehityksen tukemiseksi (Niemi, 2008; OAJ, 2021; Aho, 2011; Määttä & Uusiautti, 2012; Blomberg, 2008). Määttä ja Uusiautti (2012) mukaan hyvän opettajan piirteenä on pidetty jo useiden vuosikymmenien ajan pedagogista rakkautta, joka pitää sisällään oppilaan rakastamista ilman odotuksia palkkioista tai vastapalveluksista. Pedagoginen rakkaus on yhteydessä ammattietiikan kannalta oleelliseen välittämiseen, joka ilmenee aitona välittämisenä sekä haluna panostaa oppilaiden suojelemiseen, tukemiseen ja kehitykseen (Määttä & Uusiautti, 2012, s. 25). Välittämisen ja opettajan lämpimän suhtautumisen oppilaisiin on nähty olevan yhteydessä parempaan opettaja-oppilassuhteeseen (Doll, Spies, Thomas, Sikorski, Chadwell, Chapla & Franta, 2014, s. 281). Lisäksi opettajan lämpimällä suhtautumisella oppilaaseen on nähty olevan yhteyksiä lapsen empaattisuuteen ja sosiaalisiin taitoihin (Spinrad & Eisenberg, 2014, s. 88-89). Opettajalla onkin merkittävä rooli kouluilmapiiriin ja oppilaan oppimisen suhteen, sillä koulun sisäisistä ihmissuhteista eniten oppilaan koulumenestykseen voi vaikuttaa opettaja-oppilassuhde (Doll ym. 2014, s. 281; Zullig & Matthews-Ewald, 2014, s. 320; Leskisenoja, 2016).

Opettajien suhdetta oppilaisiin on kuvattu kiintymyssuhteeksi, joka on hyvin samankaltainen kuin lapsen ja vanhemman välinen suhde: opettajat voivat vanhempien tavoin tarjota tukea ja kannustusta sekä vaikuttaa oppilaan akateemiseen ja sosiaaliseen kehitykseen (Doll ym. 2014, s. 281). Hyvän opettaja-oppilassuhteen yhtenä osa-alueena voidaan pitää opettajan osoittamaa välittämistä oppilaitaan kohtaan. O'Malley, Voight ja Izu (2014) ovat tutkineet oppilaiden näkökulmaa siitä, kuinka opettajat osoittavat välittämistä heitä kohtaan. Oppilaiden mukaan opettajat osoittavat välittämistä kyselemällä oppilaan kuulumisia luokan ulkopuolella, huomauttamalla muutoksia oppilaan asenteissa ja käytöksessä, seuraamalla oppilaan koulumenestystä sekä huomioimalla oppilaan näkemän vaivan koulutyönsä eteen (O'Malley, Voight & Izu, 2014, s. 345). Myös Doll ja kollegat (2014) pitävät tärkeänä, että opettaja keskustelee säännöllisesti oppilaidensa kanssa ja kannustaa heitä. O'Malley ja kollegojen (2014) mukaan välittäminen ilmenee sanallisen viestinnän lisäksi sanattomassa viestinnässä, kuten opettajan elekielissä ja äänenpainoissa. Välittävä kommunikaatio on myönteistä ja kohteliasta sekä avointa oppilasta kohtaan (O'Malley, Voight & Izu, 2014, s. 336). Doll ja kollegat (2014) kuvaavat

hyvän opettaja-oppilassuhteen ilmenevän opettajan käytöksestä siten, että hän osoittaa kunnioitusta oppilasta kohtaan ja on avulias. Hyvä opettaja-oppilassuhde on Dollin ja kollegoiden (2014) mukaan erityisen tärkeä tukea tarvitsevalle oppilaalle, sillä hyvä suhde opettajaan tarjoaa suojaavia tekijöitä, jotka auttavat oppilasta selviytymään kohtaamistaan haasteista. Samaa korostavat myös Määttä ja Uusiautti (2012), sillä opettajan hyvien ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitojen merkitys korostuu erityisesti silloin, kun oppilaan lähtötilanne on heikko. Hyvän opettajan tulee tällöin olla kiinnostunut oppilaistaan ja hänellä tulee olla sekä rohkeutta että halua asettua vuorovaikutussuhteeseen (Määttä & Uusiautti, 2012, s. 32). Emotionaalista tukea antavien opettaja-oppilassuhteiden on todettu olevan yhteydessä lapsen korkeampaan itsekontrolliin ja vähäisempään aggressiivisuuden määrään (Doll ym. 2014, s. 282).

Niemen (2006) mukaan opettajan eettinen toiminta kiteytyy vallan käyttöön liittyvään vastuuseen. Tästä syystä opettaja tarvitsee työssään sosiaalisten vuorovaikutustaitojen lisäksi hyviä organisointi- ja ryhmänhallintataitoja (Blomberg, 2008, s. 71). Opettaja toimii työssään kasvattajana ja kasvatuksen tarkoituksena on tehdä kasvatettavasta itsenäinen toimija (Siljander, 2014, s. 13). Kasvatukseen sisältyy ristiriita, koska kasvattaja joutuu rajoittamaan kasvatettavan vapautta ja itsenäisyyttä, sillä tämä tarvitsee vielä kasvattajan apua ja ohjaamista kasvuprosessissaan (Siljander, 2014; Määttä & Uusiautti, 2012, s. 26). Opettaja on kasvattajana vastuussa niin oppilaalle kuin yhteiskunnalle kasvatuksen onnistumisesta (Peltonen, 2018, s. 51). Peltosen (2018) mukaan kasvattaja on vastuussa oppilaalleen sivistävästä ja kehittävästä toimintaympäristöstä sekä siitä huolehtimisesta. Yhteiskunnalle opettaja puolestaan on vastuussa arvokkaiden ja kehityskelpoisten asioiden opettamisesta (Peltonen, 2018, s. 51). Opettajan tulee kasvattajana tehdä erilaisia valintoja, jotka sopivat kasvatuksen tavoitteisiin sekä oppilaan ja yhteiskunnan tarpeisiin parhaiten (Määttä & Uusiautti, 2012, s. 25). Valintoihin liittyy valtaa, sillä valta on Määttän ja Uusiautin (2012) mukaan valintojen tekemistä. Opettajalla on valtaa sisältävässä työssään auktoriteettiasema, minkä vuoksi opettajan ja oppilaan välinen suhde ei ole tasavertainen (Huttunen & Kakkori, 2007; Määttä & Uusiautti, 2012).

Ahon (2011) mukaan opettajan työ edellyttää auktoriteettia, sillä opettajan tulee kyetä olemaan johtaja oppilaiden kanssa toimiessaan. Samaa korostaa myös Blomberg (2008), jonka mukaan työssään menestyvän opettajan tulee kyetä toimimaan luontevana auktoriteettina sekä johtamaan luokkaansa. Rauhan ylläpitämistä voidaan pitää opettajan tärkeimpänä tehtävänä (Blomberg, 2008, s. 15). Auktoriteettia lisääviä tekijöitä ovat johdonmukaisuus ja

oikeudenmukaisuus (Aho, 2011, s. 136). Oikeudenmukaisuus on nähtävissä opettajan ammattieettisessä ohjeistuksessa, sillä opettajan tulisi työssään kunnioittaa oppijan oikeuksia sekä suhtautua häneen inhimillisesti ja oikeudenmukaisesti (OAJ, 2021). Johdonmukaisuus puolestaan edistää opettajan ja oppilaan välisen luottamuksen rakentumista (Blomberg, 2008, s. 120). Johtajuus edellyttää nykypäivänä Huttusen ja Kakkorin (2007) mukaan toisten kunnioittamista sekä sitä, että johtaja kykenee ottamaan vastaan kritiikkiä eikä ole liian itsepäinen. Koska elämme demokraattisessa yhteiskunnassa, tulisi opettajan johtaa luokkaansa demokraattisella ja keskustelevalle asenteella (Huttunen & Kakkori, 2007, s. 90). Opetustyö vaatii opettajalta määrätietoisuutta ja sinnikkyyttä, sillä opettajan ei tulisi luovuttaa vaikeuksien keskellä (Aho, 2011, s. 131). Ahon (2011) mukaan hyvältä ja ammattitaitoiselta opettajalta vaaditaan myös hyvää tunteidensäätelykykyä, sillä opettajan tulisi kyetä ohittamaan opetustilanteissa tapahtuvat kielteiset pikkuasiat ja pitää asiat oikeissa mittasuhteissaan. Tunteiden säätelyyn liittyy kärsivällisyys, jota on tutkimusten mukaan pidetty yhtenä hyvän opettajan piirteinä (Plavšić ja Dikovic, 2016; Teneva, 2019). Plavšićin ja Dikovicin (2016) tutkimuksessa opettajat ja vanhemmat arvostivat kärsivällisyyttä oppilaita enemmän ja pitivät sitä tärkeämpänä hyvän opettajan ominaisuutena. Tenevan (2019) tutkimuksessa puolestaan opettajat ja opettajaopiskelijat määrittelivät kärsivällisyyden tärkeimmäksi opettajan ammatillisuuteen liittyväksi tekijäksi.

Väljärven (2008) mukaan opettajat kuvailevat työtään usein sanalla kohtaaminen. Kohtaamiseen liittyy niin yllättäviä tilanteita, muutosten tekemistä kuin tarvetta pysähtyä pohtimaan oman opettajuuden perustaa (Väljärvi, 2008, s. 63). Kohtaaminen on Blombergin (2008) mukaan tilannetajua, reagoitokykyä, ohjaamista ja puuttumista, jotka edellyttävät oikeudenmukaisuutta ja välittämistä. Määtän ja Uusiautin (2012) mukaan eri oppilaiden kohtaaminen vaatii opettajalta joustavuutta ja herkkyyttä, sillä oppilaiden tarpeet ovat erilaiset. Myös Plavšićin ja Dikovicin (2016) tutkimuksessa ilmeni, että herkkyys ja luovuus ovat opettajan työn kannalta tärkeitä piirteitä, sillä ne auttavat oppilaan erilaisten kykyjen, tarpeiden ja taustojen ymmärtämisessä. Yhteiskunnan muutokset heijastuvat aina opettajan työhön, minkä vuoksi opetustyötä ja opettajia kohtaan kohdistuu monenlaisia ja joskus jopa ristiriitaisia odotuksia (Väljärvi, 2008, s. 61; Kilpiö & Markkula, 2006, s. 71). Yhteiskunnan ongelmat vaikuttavat väistämättä opettajan työhön, sillä lasten ja nuorten elintapojen ja elinolosuhteiden muutokset heijastuvat Väljärven (2008) mukaan kouluarkeen. Erilaisista opettajan työhön liittyvistä haasteista ja tilanteista selviäminen vaatii opettajalta Ahon (2011) mukaan luovuutta ja nopeaa reagoitokykyä, sillä koulun arki on täynnä yllättäviä tilanteita. Luovuuden lisäksi



muuttuvat tilanteet vaativat opettajalta muutoshalua ja joustavuutta, jotta hän kehittää itseään ja kykenee toimimaan jatkuvasti muuttuvassa työssä (Aho, 2011, s. 132). Opetuksen kehittäminen puolestaan edellyttää opettajalta hyvää itsetuntemusta sekä kriittistä ja huolellista reflektointia (Tleuzhanova & Madenyatova, 2014, s. 146). Reflektointi liittyy Ahon (2011) mukaan itsensä kehittämiseen niin ammatillisesti kuin persoonankin kautta. Tämän lisäksi se liittyy myös opettajan halukkuuteen kouluttaa itseään laaja-alaisesti (Aho, 2011, s. 25).

Opettajan työ sisältää vuorovaikutukseen ja kohtaamiseen painottuvan luonteensa vuoksi tunneperäistä räsitettä, sillä opettaja joutuu väistämättä kokemaan työssään turhautumisen tunteita (Määttä & Uusiautti, 2012, s. 32). Työssä kohdataan erilaisia tilanteita ja ongelmia, joihin ei ole olemassa valmiita ratkaisuja tai ohjeistuksia (Määttä & Uusiautti, 2012, s. 32; Aho, 2011, s. 134; Luukkainen, 2004, s. 62; Blomberg, 2008, s. 27). Blombergin (2008) tutkimuksessa opettajat kohtasivat erilaisia ongelmia muun muassa oppilaiden häiritsevään käytökseen sekä kodin ja koulun yhteistyöhön liittyen. Haastavissa tilanteissa opettajan tulisi tiedostaa ne asiat, joihin hän pystyy itse vaikuttamaan ja näitä ovat Blombergin (2008) mukaan opettajan oma asennoituminen, käyttäytyminen sekä kompetenssi opettajana ja luokan johtajana.

Määttä ja Uusiautti (2012) mukaan opettajat voivat kokea joissain tilanteissa epäonnistuvansa työssään riippumatta siitä, minkälaisen ratkaisun he tekevät. Jotta opettaja pystyy tukemaan oppilaan kasvua ja kehitystä, tulisi hänellä itsellään olla terve itsetunto ja vahva persoonallisuus (Luukkainen, 2004, s. 85). Vahvaan itsetuntoon liittyy opettajan ammatillisesta näkökulmasta usko omaan kykyihinsä ja siihen, että opettaja pystyy omalla toiminnallaan edistämään oppilaiden oppimista (Schunk & DiBenedetto, 2014, s. 121). Opettajan vahva itsetunto on yhteydessä oppilaiden menestykseen sekä sinnikkyytteen tukea tarvitsevien oppilaiden kanssa (Schunk & DiBenedetto, 2014, s. 121). Opettajan vahva ammatillinen itsetunto voi ilmetä Tleuzhanovan ja Madenyatovan (2014) mukaan muun muassa korkeina odotuksina oppilaan oppimista kohtaan. O'Malley, Voightin ja Izun (2014) tutkimuksessa opettajan korkeat odotukset sekä kiinnostus oppilaita kohtaan yhdistettiin osaksi opettajan osoittamaa välittämistä. Myös Tleuzhanovan ja Madenyatovan (2014) mukaan opettajan korkeat odotukset ja kiinnostus oppilaita kohtaan sekä työhön sitoutuminen edistävät oppimista.

### **3.2 Aiempia tutkimuksia opettajien vahvuuksista**

Suomessa positiivista psykologiaa on pyritty tuomaan osaksi koulujen toimintakulttuuria muun muassa Syvien vahvuuksien koulu -hankkeen avulla. Hankkeeseen osallistui useampi koulu,

jonka kuudesluokkalaaiset oppilaat täyttivät itsearviointilomakkeen omiin vahvuuksiinsa liittyen (Räsänen, 2014, s. 321). Sama kysely teetettiin myös opettajilla ja vanhemmilla. Räsänen (2014) mukaan vahvuuksien tunnistamisen avulla opettaja tulee tietoiseksi omista vahvuuksistaan, osaamisestaan, kyvykkyydestään, onnistumisistaan sekä taipumuksistaan. Lisäksi hän pystyy hyödyntämään niitä työskentely- ja opetusprosesseissa rakentaessaan käsitystä itsestään sekä suunnatessaan omaa toimintaansa tulevaisuuteen (Räsänen, 2014, s. 326). Syvien vahvuuksien koulu -hankkeessa oppilaat, vanhemmat ja opettajat arvioivat itsearviointilomakkeen avulla, kuinka hyvin väittämät 72 eri vahvuudesta pitivät paikkansa heidän kohdallaan (Räsänen, 2014). Opettajien itsearvioinneissa esiintyi Räsänen (2014) mukaan keskimääräistä enemmän seuraavia vahvuuksia: rakastavuus, rehellisyys, kiitollisuus, kauneuden arvostus, ystävällisyys, sosiaalinen tilannetaju, huumori, tiedonjano ja henkisyys. Keskimääräistä vähemmän puolestaan esiintyi seuraavia vahvuuksia: näkemyksellisyys, uteliaisuus, reiluus, toiveikkuus, kansalaisuus, kekseliäisyys, antaumuksellisuus, anteeksiantavuus, arviointikyky, kaukonäköisyys, itsehillintä, johtajuus, sinnikkyys, urheus ja nöyryys (Räsänen, 2014, s. 347, 327).

Pareek ja Rathore (2016) ovat tutkineet luonteenvahvuuksien ilmenemistä yläkoulun opettajilla. Tutkimuksessa ilmeni, että opettajilla on paljon erilaisia luonteenvahvuuksia, joista erityisesti luovuus, sinnikkyys, rehellisyys, innokkuus, sosiaalinen älykkyys, ryhmätyö, reiluus, johtajuus, anteeksiantavaisuus, itsesäätely sekä kauneuden ja erinomaisuuden arvostaminen korostuivat (Pareek & Rathore, 2016, s. 316). Kyseiset vahvuudet olivat todennäköisesti siis opettajien ydinvahvuuksia, sillä niitä esiintyi heidän keskuudessaan eniten. Tutkimuksessa käytettiin Seligmanin ja Petersonin (2004) VIA-luokitusta ja luonteenvahvuuksien testaamista varten luotua kyselyä. Mielenkiintoista oli, että naiset saivat hieman enemmän pisteitä eri luonteenvahvuuksista kuin miehet (Pareek & Rathore, 2016, s. 316). Opettajien vahvuuksiin liittyen on toteutettu myös tutkimus, jossa selvitettiin, minkälaiset opettajat ovat vaikuttaneet opiskelijoihin positiivisesti (Majid, Ali & Alias, 2014). Tulosten perusteella opettajien vahvuuksista tärkeinä pidettiin Majidin, Alin ja Aliksen (2014) mukaan viisauden, inhimillisyyden ja henkisyiden hyveisiin kuuluvia vahvuuksia. Heidän tutkimukseensa osallistuneiden opiskelijoiden mukaan inhimillisyyden hyveeseen kuuluvat opettajien vahvuudet olivat vaikuttaneet opiskelijoiden elämään myönteisesti. Inhimillisyyden hyveeseen kuuluvat ihmisten väliset vahvuudet, sillä hyve pohjautuu muun muassa rakkauteen ja myötätuntoon (Majid, Ali & Alias, 2014, s. 180).

Luonteenvahvuuksia on tutkittu myös opettajaopiskelijoiden keskuudessa, kun selvitettiin niiden yhteyttä opiskelijoiden hyvinvointiin. Gustemsin ja Calderonin (2014) tutkimuksessa selvisi, että opettajaopiskelijoilla oli keskimäärin enemmän sellaisia vahvuuksia, jotka keskittyivät muihin ihmisiin heidän itsensä sijaan. Tällaisia vahvuuksia ovat esimerkiksi ystävällisyys, reiluus, ryhmätyö, rakkaus ja rehellisyys. Vähiten opiskelijoiden keskuudessa puolestaan ilmeni henkisyyden, itsesäätelyn, näkökulmanottokyvyn, luovuuden, rohkeuden ja nöyryyden vahvuuksia (Gustems & Calderon, 2014, s. 265, 278). Gustemsin ja Calderonin (2014) tutkimuksen tulokset eroavat hieman Pareekin ja Rathoren (2016) tutkimustuloksista, mutta tämä voi selittyä sillä, että Gustems ja Calderon (2014) tutkivat opettajaopiskelijoita eivätkä vielä valmistuneita opettajia. Gustemsin ja Calderonin (2014) tutkimustulokset ovat kuitenkin linjassa aiempien tutkimustulosten kanssa, sillä ihmisten väliset vahvuudet voivat olla ihmisille tyypillisempiä ydinvahvuuksia (Proctor ym. 2011). On mahdollista, että ne vahvuudet, jotka korostuivat Pareekin ja Rathoren (2016) tutkimuksessa ovat sellaisia, jotka kehittyvät opettajien työuran aikana. Tämä voisi selittää sen, miksi opettajaopiskelijoilla esiintyi muun muassa luovuutta vähemmän kuin yläkoulun opettajilla.

Lim ja Kim (2014) ovat tutkineet luonteenvahvuuksien yhteyttä erityisopettajien opetuksen tehokkuuteen. Tutkimus osoitti, että ihmistenväliset ja itsehillintään liittyvät vahvuudet olivat vahvimmin yhteydessä opetuksen tehokkuuden kanssa (Lim & Kim, 2014, s. 53,33). Limin ja Kimin (2014) mukaan erityisopettajien työssä sosiaalinen vuorovaikutus on erittäin tärkeää, sillä he tekevät yhteistyötä hyvin monien erilaisten ihmisten kanssa. Tämän vuoksi he todennäköisesti hyötyvät ihmistenvälisistä vahvuuksista. Sama tulos ilmeni myös Byrdin (2019) tutkimuksessa, jossa vuorovaikutustaitoja pidettiin yhtenä erityisopettajan erinomaisuutta selittävänä tekijänä. Opettajien erinomaisuutta on tutkinut myös Grieve (2010), jonka tutkimuksessa ilmeni, että hyvät vuorovaikutustaidot sekä kyky rakentaa ihmissuhteita, olivat tärkeitä opettajan työssä. Itsehillintään puolestaan liittyy Limin ja Kimin (2014) mukaan vahvasti erityisopettajien arvostama sinnikkyuden vahvuus. Erityisopettajan tulee olla sinnikäs, sillä erityistä tukea tarvitsevan oppilaan kanssa työskentely vaatii paljon aikaa ja vaivaa (Lim & Kim, 2014, s. 55-56). Byrdin (2019) tutkimuksessa oli samankaltaisia tuloksia, sillä erityisopettajat pitivät työssään tärkeinä ominaisuuksina kärsivällisyyttä, sinnikkyyttä ja myötätuntoa. Lisäksi erityisopettajan erinomaisuuteen yhdistettiin opettajan järjestelmällisyys, hyvä oppilaantuntemus ja rauhallisuus (Byrd, 2019, s. 131).

Opettajan tehokkuuteen liittyy työsuoriutuminen, jota ovat tutkineet Bastian ja kollegat (2017). Heidän tutkimuksessaan ilmeni, että opettajan tunnollisuus on yhteydessä parempaan työsuoriutumiseen opettajan työssä. Tunnollisuuteen kuuluvat luonteenpiirteet ilmenevät Bastianin ja kollegojen (2017) mukaan esimerkiksi huolellisuutena, vastuullisuutena, huolehtivaisuutena ja suunnitelmallisuutena. Lisäksi ne ovat yhteydessä motivaatioon liittyviin tekijöihin, kuten sinnikkyYTEEN ja intoon (Bastian, McCord, Marks & Carpenter, 2017, s. 11). Vaikka tunnollisuus on yksi opettajan työsuoriutumiseen vaikuttava tekijä, se ei yksin selitä opettajan suoriutumista. Todennäköisesti tunnollisuus saa opettajat käyttäytymään ja tekemään sellaisia opetukseen vaikuttavia päätöksiä, jotka ovat yhteydessä heidän menetykseensä (Bastian ym. 2017, s. 12).

## 4 Metodologiset lähtökohdat ja tutkimuksen toteuttaminen

Tässä luvussa avaan tutkimukseni metodologisia lähtökohtia. Valitsin tutkimusmenetelmäkseni laadullisen tutkimuksen, sillä se sopii erityisesti sellaisten aiheiden tutkimiseen, joista ei ole vielä ennestään paljoa tutkimustietoa. Positiivinen pedagogiikka on melko tuore suuntaus Suomen kouluissa ja positiivista psykologiaa sekä sen soveltamista on tutkittu Suomessa vielä melko vähän verrattuna esimerkiksi Yhdysvaltoihin. Kerron ensiksi laadullisesta tutkimuksesta ja sen keskeisistä tunnuspiirteistä. Tämän jälkeen kerron verkkokyselystä aineistonkeruutapana ja kuinka aineistonkeruu eteni tässä tutkimuksessa. Lopuksi keskityn kuvailemaan aineistolähtöistä sisällönanalyysia analyysimenetelmänä ja kerron, kuinka aineiston analyysi eteni tutkimusprosessissani.

### 4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen päätarkoituksena on kuvata ja ymmärtää ihmisten kokemuksia ja käyttäytymistä (Lichtman, 2013, s. 17; Bogdan & Biklen, 2007, s. 43). Lichtmanin (2013, 17) mukaan tavoitteena on kuvata, ymmärtää ja tulkita ihmisten ilmiöitä, vuorovaikutuksia tai ilmauksia. Myös Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 98) kuvaavat laadullisen tutkimuksen tavoitteeksi ilmiöiden tai tapahtumien kuvaamisen, tietyn toiminnan ymmärtämisen tai sen, että pyritään antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. Erilaisiin kokemuksiin, ilmiöihin ja tapahtumiin liittyy paljon erilaisia merkityksiä, joita laadulliset tutkijat pyrkivät tutkimaan ja tulkitsemaan (Kananen, 2017, s. 35-36). Merkityksien tulkinnassa olennaista on hahmottaa merkitysten verkko, koska merkitykset kietoutuvat toisiinsa ja saavat merkityksensä suhteestaan toisiinsa (Moilanen & Räihä, 2018, s. 52). Bogdanin ja Biklen (2007) mukaan olennaisia kysymyksiä merkitysten selvittämiseksi voivat olla esimerkiksi, millaisia oletuksia ihmiset tekevät elämästään ja mitä he pitävät itsestäänselvyytenä (Bogdan & Biklen, 2007, s. 7).

Laadulliselle tutkimukselle on myös tyypillistä se ettei sen toteuttamiseen ole olemassa vain yhtä tapaa. Lichtmanin (2013) mukaan tutkimuksen arviointi voi olla tästä syystä haasteellista, sillä on olemassa vain vähän kirjallisuutta siitä, kuinka laadullisen tutkimuksen voi toteuttaa hyvin. Laadulliselle tutkimukselle on myös tavanomaista tutkimusprosessin syklisyys, sillä tutkija liikkuu usein edestakaisin tutkimuksen eri vaiheiden välillä (Lichtman, 2013, s. 24; Kananen, 2017, s. 35). Tämä ilmenee erityisesti aineiston analyysivaiheessa, sillä tutkija saattaa palata takaisin aineiston keräämisvaiheeseen, mikäli aineisto ei ole riittävä. (Lichtman, 2013, s. 24; Kananen, 2017, s. 35; Kiviniemi, 2018). Koska laadullisessa tutkimuksessa pyritään syvään

ymmärtämiseen, voi tutkimuksen teossa riittää melko pienikin aineisto, mikäli siitä pystytään tekemään syvällisiä ja kestäviä tulkintoja (Lichtman, 2013, s. 22; Kananen, 2017, s. 35; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 98). Laadulliselle tutkimukselle ominainen syklisyys ilmeni myös oman tutkimusprosessini aikana, sillä en saanut keväällä tarpeeksi laajaa aineistoa kasattua, minkä vuoksi keräsin aineistoa lisää syksyn 2020 aikana. Bogdanin ja Biklen (2007) mukaan tutkimuksen teoria ja suunta tarkentuvat yleensä vasta, kun aineisto on kerätty ja kokonaiskuva tutkittavasta ilmiöstä tarkentuu (Bogdan & Biklen, 2007, s. 6). Saman toteaa myös Kananen (2017), jonka mukaan vasta aineiston analyysi määrittää sen, milloin on kerätty tarpeeksi aineistoa, sillä aineistoa tulisi olla sen verran, että tutkija ymmärtää tutkittavan ilmiön ja tutkimusongelma ratkeaa. Näin kävi myös tässä tutkimuksessa, sillä aineistonkeruu ja analyysi tarkensivat tutkimuskysymystäni sekä auttoivat muodostamaan tutkimukseni teorian. Minulla oli oletuksia siitä, kuinka opettajat esimerkiksi hyödyntävät vahvuuksiaan työssään, mutta kokonaiskuva vahvuuksien hyödyntämisestä selvisi minulle vasta aineistoa lukiessani ja sitä analysoidessani sekä perehtyessäni tämän jälkeen vahvuuksia käsittelevään teoriaan.

Tutkijalla on laadullisessa tutkimuksessa merkittävä rooli, sillä aineiston analysoiminen ja kerääminen tapahtuu hänen kauttaan. Laadullinen tutkimusprosessi perustuu tutkijan omaan intuitioon, tulkintaan sekä yhdistämis- ja luokittamisvalmiuksiin, minkä vuoksi samasta aineistosta voidaan tehdä päätelmiä monella eri tavalla (Metsämuuronen, 2003, s. 161). Tutkimukseen vaikuttavat aina tutkijan kokemukset, tieto, taidot sekä tausta, minkä vuoksi tutkija ei voi olla täysin objektiivinen. (Lichtman, 2013, s. 21; Bogdan & Biklen, 2007, s. 38; Metsämuuronen, 2003, s. 222). Tästä huolimatta tutkija ei kuitenkaan saisi vaikuttaa tutkittavaan, sillä tällöin tutkimuksen luotettavuus kärsii (Kananen, 2017, s. 42). Tämän vuoksi laadullisessa tutkimuksessa tutkijat pyrkivät usein tiedostamaan omat ennakko-oletuksensa ja asettamaan ne tietoisesti sivuun (Lichtman, 2013, s. 22). Tavoitteena siis on, että tutkija tiedostaa oman esiymmärryksensä. Moilasen ja Räihän (2018) mukaan tämä voi tapahtua esimerkiksi siten, että tutkija kirjoittaa tekstiä siitä, millainen hänen oma käsityksensä on tutkimuskohteesta. Bogdanin ja Biklen (2007) mukaan itsereflektointi onkin keskeinen osa tutkimusprosessia, jotta sen tekemisessä voidaan ottaa huomioon oma puolueellisuus. Omat ennakko-oletukset ja mielipiteet aiheeseen liittyen voivat usein perustua melko pinnallisiin asioihin, minkä vuoksi tutkijan tulee olla avoin uusille asioille, joita tutkimuksesta voi nousta esiin (Bogdan & Biklen, 2007, s. 38). Tätä korostaa myös Metsämuuronen (2003), jonka mukaan tutkija ei voi pitää itsepäisesti kiinni alkuperäisistä oletuksistaan tutkittavaan ilmiöön liittyen.

Pohdin tutkimusprosessini aikana paljon omaa tutkijan rooliani sekä sitä, kuinka objektiivisena pystyn toimimaan. Olen tehnyt kandidaatin tutkielmani positiivisesta pedagogiikasta, joten olin lukenut melko paljon positiivista psykologiaa ja vahvuuksia käsitteleviä tutkimuksia ja kirjallisuutta etukäteen. Tästä syystä pyrin kiinnittämään erityistä huomiota aineiston analyysivaiheessa siihen, että olen avoin sille, minkälaisia asioita aineistosta nousee esille. Aiempi kirjallisuuteen perehtyminen auttoi minua hahmottamaan tutkimukseni aiheen, sillä huomasin, ettei opettajien vahvuuksiin liittyvää tutkimusta ole juuri Suomessa tehty. Esiymmärrykseni siis toimi joltain osin tutkimuksen ohjenuorana ainakin aiheenvalinnan suhteen. Kiinnitin kuitenkin huomiota siihen, että en anna oman aiemman tietoni aiheesta vaikuttaa tutkittaviin esimerkiksi johdattelevien kysymysten muodossa. Minulla oli esimerkiksi oletuksia siitä, että vahvuuksien hyödyntäminen saattaisi opettajan työssä olla yhteydessä opettajien hyvinvointiin ja työsuorittumiseen, sillä positiivisessa pedagogiikassa tätä on korostettu oppilaiden osalta. Verkkokyselyssäni en kysynyt näihin asioihin liittyviä kysymyksiä, sillä tällöin olisin antanut omien ennako-oletusteni ohjata aineiston koostumista. Sen sijaan kysyin opettajilta, miten he ovat hyödyntäneet omia vahvuuksiaan työssään ja tässä yhteydessä opettajat pystyivät halutessaan omasta tahdostaan kertomaan vahvuuksien merkityksistä, mikäli he kokivat sen tarpeelliseksi.

#### **4.2 Aineiston hankinta verkkokyselyn avulla**

Keräsin aineiston sähköisen kyselyn (liite 1) avulla keväällä ja syksyllä 2020 muutamasta Facebookissa olevasta opettajille tarkoitetuista ryhmistä, minkä lisäksi lähetin kyselyn sähköpostitse yli 100 sattumanvaraisesti valitsemalleni opettajalle (liite 2). Päädyin valitsemaan aineistonkeruutavaksi kyselyn, sillä haastatteluja olisi voinut olla vaikeampi järjestää etäopetuksen ja koronatilanteen vuoksi erilaisten rajoitusten ollessa voimassa. Kyselylomakkeiden yksi etu on Vallin ja Perkkilän (2018) mukaan siinä, että aineisto saadaan suoraan käyttövalmiina eikä sitä tarvitse esimerkiksi litteroida. Tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta, sillä tutkijan tekemät kirjoitus- ja syöttövirheet jäävät pois (Valli & Perkkilä, 2018, s. 118). Kysely aineistonkeruutapana houkuttelikin erityisesti sen tehokkuuden vuoksi, sillä litterointivaihe jäisi kokonaan pois, jolloin analyysivaihe saattaisi olla hieman nopeampi prosessi. Kyselyn kautta minun oli myös helpompi huolehtia vastaajien anonymiteetista, sillä opettajat vastaisivat kyselyyn omalla ajallaan ja jättämättä itsestään tarkkoja henkilötietoja. Sosiaalisen median avulla tutkija voi tavoittaa sopivia aihepiiristä tietäviä tai kiinnostuneita vastaajia nopeasti ja melko helposti (Valli & Perkkilä, 2018, s. 124). Tästä syystä päädyin itse hyödyntämään sosiaalista mediaa aineistonkeräämisessä ja aineistonkeruu tapahtui melko nopeasti kyselyn avulla. Lähetin kyselylinkin

sähköpostitse opettajille vasta, kun en saanut enää Facebookin kautta monia vastauksia eivätkä vastausmäärät kasvaneet yhtä paljoa. Facebook-ryhmät tavoittavat jopa tuhansia opettajia vähällä vaivalla. Sähköpostin lähettäminen puolestaan on paljon työläämpää, sillä se vaatii opettajien sähköpostien etsimistä ja kirjoittamista vastaanottajakenttään. Tämän vuoksi koin sosiaalisen median paljon tehokkaammaksi aineiston keräämisen kannalta.

Kyselyn kysymysten muotoilussa ja tekemisessä tulee olla erityisen huolellinen, koska ne luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle (Valli, 2018; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009). Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009) mukaan tutkimuksen aihe on yleensä tärkein asia, joka vaikuttaa siihen, haluaako vastaaja osallistua tutkimukseen. Kyselylomakkeen laadinnalla ja kysymysten tarkalla muotoilulla voidaan hänen mukaansa tehostaa aineistonkeruun onnistumista. Kysymysten tulisi olla selkeitä ja yksiselitteisiä, jotta ne voidaan ymmärtää oikein ja vastaaminen onnistuu mahdollisimman hyvin (Valli, 2018, s. 93 ; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 202). Tutkijan tulee myös pyrkiä välttelemään johdattelevia kysymyksiä, jotta tutkimuksen luotettavuus ei vaarannu (Valli, 2018, s. 93). Hirsjärven ja kollegojen (2009) mukaan kyselylomaketta tehtäessä on hyvä harkita kysymysten määrää ja järjestystä, jotta vastaaminen olisi mahdollisimman helppoa. Yleensä tutkimuksen alkuun sijoitetaan Hirsjärven ja kollegojen (2009) mukaan helpommat kysymykset, joita voivat olla muun muassa erilaiset taustakysymykset vastaajan ammattiin tai sukupuoleen liittyen. Vaikeammat ja tarkemmat kysymykset olisi hyvä sijoittaa kyselyn loppupuolelle (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 203). Vallin (2018) mukaan kyselyn loppupuolella olisi hyvä olla myös jäähdyttelyvaiheen kysymyksiä, joihin on helppo vastata.

Vallin (2018) mukaan kyselylomakkeen haasteena voi olla lomakkeen pituus, sillä liian pitkä lomake saa vastaajan helposti jättämään vastaamatta ilman kunnollista kyselylomakkeeseen tutustumista. Mikäli lomake on liian pitkä, voivat viimeisten kysymysten vastaukset Vallin (2018) mukaan jäädä lyhyiksi ja puutteellisiksi eikä vastauksia välttämättä jakseta perustella. Tämä puolestaan voi vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen (Valli, 2018, s. 94-95). Verkkolomaketta tehdessä tulisi Vallin ja Perkkilän (2018) mukaan huomioida lomakkeen helppokäyttöisyys ja se, että se on mahdollista täyttää eri laitteita käyttäen. Mikäli verkkolomake on liian pitkä ja kuvaa joutuu vierittämään näytöllä paljon alaspäin, voi vastaaminen olla haasteellista (Valli & Perkkilä, 2018, s. 118). Myös Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009) korostavat sitä, että kyselyn tulisi näyttää helposti täytettävältä. Oma kyselylomakkeeni koostui muutamasta taustakysymyksestä vastaajan koulutustaustaan, sukupuoleen ja työkokemukseen liittyen.



Taustakysymysten jälkeen oli neljä avointa kysymystä, jotka käsittelivät opettajien näkemyksiä omista vahvuuksistaan ja niiden hyödyntämisestä. Kysely itsessään oli melko lyhyt ja uskon, että sain sen vuoksi melko monta vastausta. Toteutin verkkokyselyn Google Forms -ohjelman avulla, sillä kyseinen alusta oli minulle jo ennestään tuttu ja sillä luotuun kyselyyn pystyy vastaamaan niin kännykän kuin tietokoneenkin kautta.

Oman kyselylomakkeeni pääkysymykset olivat avoimia kysymyksiä. Kanasen (2017) mukaan avoimet kysymykset tuottavat usein tekstiä, lauseita ja tarinoita, joista tutkijan tulee löytää ratkaisu asetettuun tutkimusongelmaan (Kananen, 2017, s. 43). Avoimien kysymysten käyttämisellä on sekä hyviä että huonoja puolia (Valli, 2018, s. 114; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 199-201). Hirsjärven ja kollegojen (2009) mukaan laadulliset tutkijat käyttävät usein avoimia kysymyksiä, sillä ne antavat vastaajalle mahdollisuuden kertoa, mitä hänellä on mielessään. Monivalintakysymyksissä vastausvaihtoehdot sen sijaan ovat rajalliset (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 201). Vallin (2018) mukaan avoimet kysymykset mahdollistavatkin sen, että vastaaja voi perustella vastauksiaan, minkä lisäksi vastaukset voivat tuoda uusia ideoita ja näkökulmia aineistoon. Avoimien kysymysten haittana puolestaan on se, että niihin jätetään helposti vastaamatta tai vastaukset ovat niukkoja tai epätarkkoja, jolloin niitä ei voida hyödyntää (Valli, 2018, s. 114; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 86). Hirsjärven ja kollegojen (2009) mukaan avoimet kysymykset voivat tuottaa sisällöltään hyvin kirjavan aineiston, mikä aiheuttaa haasteita aineiston koodaamiselle ja analysoinnille. Tämä voi vaikuttaa haitallisesti tutkimuksen luotettavuuteen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 201). Koin itse avoimet kysymykset hyödyllisiksi, sillä sain niiden avulla kuvauksia hyvin erilaisista vahvuuksista sekä erilaisia näkemyksiä niihin liittyen. Jotkut vastaukset tosin olivat niukkoja ja luettelomaisia, vaikka liittyivät tutkimuskysymyksiin. Onneksi joukossa oli myös runsaasti rikasta ja monipuoleista aineistoa, joka sisälsi syvällisempiä merkityksiä, joita pystyin analysoimaan paremmin sisällönanalyysin avulla. Vastaamatta jättämistä ei kyselyssäni esiintynyt, sillä avoimet kysymykset olivat pakollisia eli lomakkeen lähettäminen ei onnistunut ilman niihin vastaamista. Pyrin muotoilemaan kyselyn kysymykset siten, että niihin ei voinut vastata vain kyllä tai ei. Sainkin monipuolisia vastauksia kysymyksiini ja yhden sanan vastauksia oli kaikkien kyselyyn vastanneiden joukossa vain yhdellä vastanneella.

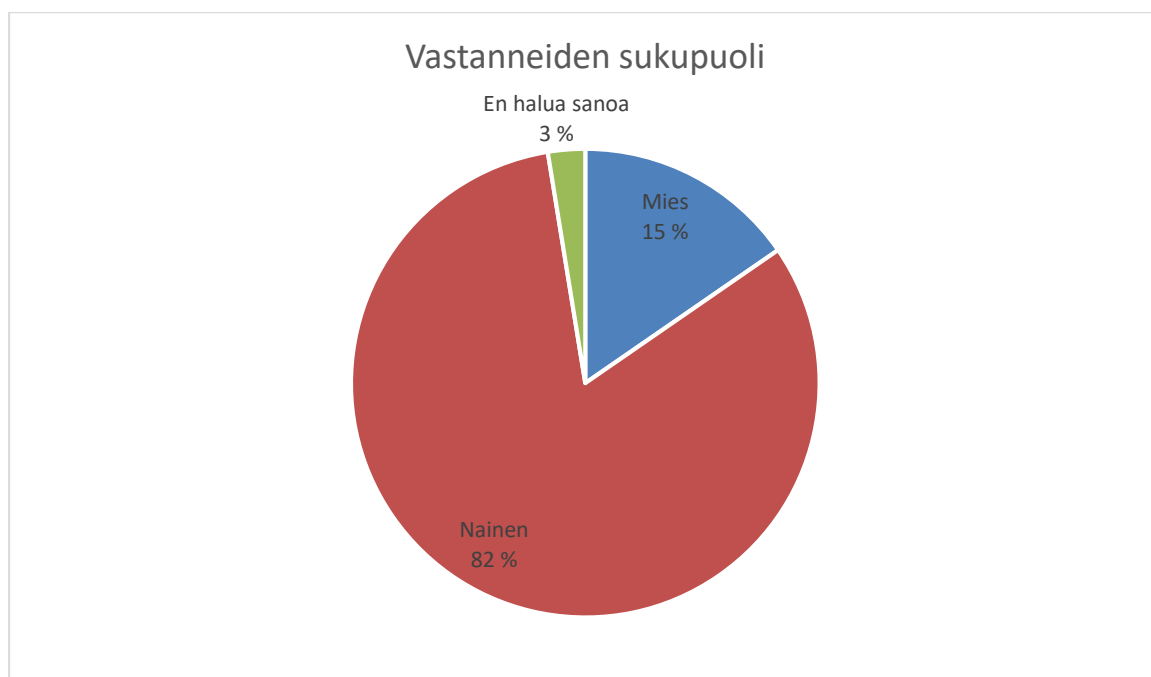
Kyselyn haasteena aineistonkeruumenetelmänä voivat olla niukat vastaukset sekä aineiston pinnallisuus (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 86; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 195). Mikäli tutkimuksen aineisto jää niukaksi, ongelmana voi olla Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan

se, että tutkimus ei kerro juuri mitään tutkittavasta ilmiöstä. Kyselyn yhtenä vaarana luotettavuuden kannalta voidaan pitää myös sitä, että tutkittavien väärinymmärryksiä esimerkiksi kysymysten suhteen on vaikea kontrolloida ja tutkija ei voi varmistaa, ovatko tutkittavat vastanneet kyselyyn huolellisesti ja rehellisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 195). Liian niukka aineisto voi ilmetä siten, että tutkija järjestee tai toteaa analyysivaiheessa, mitä vastaajat olivat vastanneet hänen kyselynsä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 145-146). Keräsin tämän tutkimuksen aineiston sähköisen verkkokyselyn avulla kahteen otteeseen: kevätlukukauden loppussa 2020 ja syyslukukauden alussa 2020. Päädyin keräämään syksyllä lisää aineistoa, sillä keväällä saamani vastauksien joukossa oli paljon lyhyitä vastauksia. Lyhyet vastaukset sekä suhteellisen vähäinen vastaajamäärä johtui mahdollisesti siitä, että kesäloma oli juuri alkamassa ja opettajat olivat liian kiireisiä vastaamaan kyselyyn. Keräsin lisää aineistoa syksyllä Facebookin opettajaryhmistä, kuten edelliselläkin kerralla, ja lisäsin julkaisuun, että toivoisin konkreettisia esimerkkejä vahvuuksien hyödyntämisestä ja erilaisista tilanteista, jotta saisin hieman pidempiä vastauksia. Lisäksi lähetin kyselyn sähköpostitse useille kymmenille eri opettajille. Kyselyn kysymykset pidin samanlaisina, sillä opettajien vastauksissa ei ilmennyt esimerkiksi väärinymmärryksiä kysymysten suhteen. Sain loppujen lopuksi 39 vastausta. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista oli luokanopettajia, sillä heitä oli 39 vastanneen joukossa 19. Lisäksi tutkimukseen osallistui kuusi aineenopettajaa, yksi erityisopettaja, seitsemän erityisluokanopettajaa sekä neljä opettajaa, joilla oli sekä luokan- että aineenopettajan pätevyys. Vastanneiden joukossa oli myös yksi musiikkikasvattaja ja yksi vahvuuspedagogiikan tutkija (taulukko 3, oranssi osio). Tutkimukseen osallistuneista opettajista suurin osa oli naisia, sillä tutkimukseen vastasi kuusi miestä ja yksi opettaja, joka ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Tutkimukseen osallistuvilla opettajilla oli pääasiassa takanaan paljon työkokemusta, sillä yli puolet vastaajista olivat työskennelleet opettajina vähintään 10 vuotta (taulukko 5).

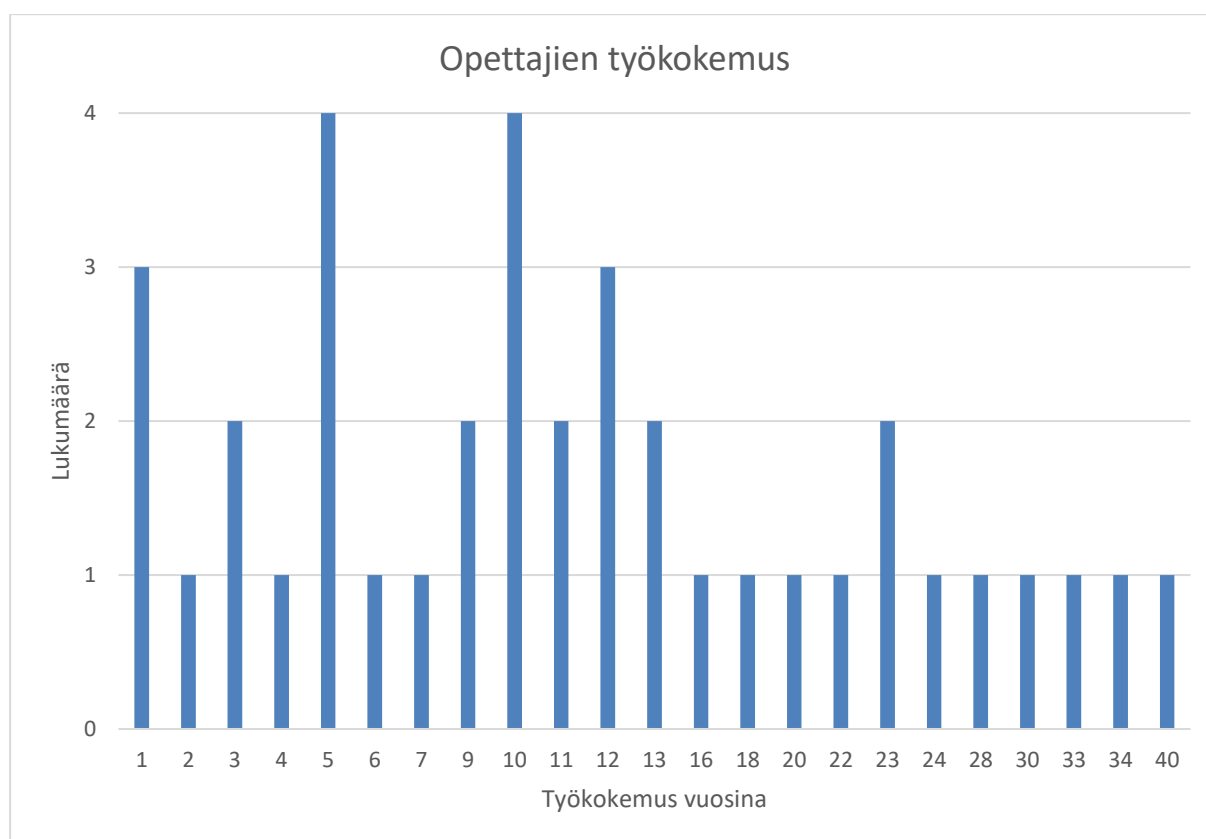
**Taulukko 3. Opettajien ammattinimikkeiden jakautuminen**



**Taulukko 4. Vastaajien sukupuoli**



**Taulukko 5. Vastanneiden opettajien työkokemus**



### 4.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Eskolan (2018) mukaan aineistosta ei nouse esiin yhtään tulosta, vaan tutkijan on itse työstettävä analyysinsä ja tulkintansa aineistosta. Aineiston analyysia voidaan myös pitää yhtenä tutkimuksen haastavimmista osista, sillä erilaisia analyysitapoja on useita eikä sen toteuttamiselle ole yhtä oikeaa tapaa (Eskola, 2018, s. 210; Lichtman, 2013, s. 18). Tuomen ja Sarajärven (2018, 103) mukaan sisällönanalyysi on analyysimenetelmä, jota voidaan käyttää lähes kaikissa laadullisen tutkimuksen menetelmissä. Tämä johtuu siitä, että useimmat eri nimillä kutsuttavat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat tavalla tai toisella sisällönanalyysiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 103). Rapleyn (2016) mukaan laadullisille analyyseille on yhteistä se, että niissä keskitytään aineiston kuvailemisen ja tiivistämisen sijaan selittämään tärkeitä piirteitä, kaavoja, prosesseja ja rakenteita, joille ilmiöt perustuvat. Sisällönanalyysi voidaan jakaa aineistolähtöiseen, teoriaohjaavaan ja teorialähtöiseen analyysiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 108). Valitsin näistä analyysimenetelmäksi aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin,

sillä pystyn sen avulla hyödyntämään avoimista kysymyksistä koostuvan verkkokyselyni monipuolisen aineiston ja opettajien näkemyksistä esille tulevat mahdolliset uudenlaiset tai poikkeavat näkökulmat vahvuuksiin liittyen.

Aineistolähtöisessä analyysissä pyritään Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan siihen, että aikaisemmillä havainnoilla, tiedoilla tai teorioilla tutkittavasta ilmiöstä ei pitäisi olla vaikutusta aineiston analyysin toteuttamiseen. Teoria, joka tutkimuksessa liittyy analyysiin ja analyysin lopputulokseen, liittyy vain analyysin toteuttamiseen – ei aineiston sisältöön (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 108). Kiviniemi (2018) kuvailee aineistolähtöisyyttä tutkittavan kohteen luonnollisen ajattelutavan ja käsitteistön vangitsemiseksi, joka tutkijan tulee tuoda esille tärkeänä tulkintojen ja analysointien keinona ja välineenä. Metsämuurosen (2003) mukaan aineistolähtöisen analyysin tavoitteena on antaa aineiston kertoa, mitä se sisältää ja teoria muodostetaan sen pohjalta. Minulla oli jonkin verran aikaisempaa tietoa vahvuuksiin liittyen, sillä kandidaattityöni liittyi osin samaan aiheeseen. Aineistolähtöinen analyysi ilmeni tutkimusprosessissani siten, että pyrin jättämään oman aikaisemman teoreettisen tietoni taka-alalle aineistoa analysoidessani ja hyödynsin analyysivaiheessa vain aineistolähtöistä sisällönanalyysiä koskevaa kirjallisuutta enkä esimerkiksi luokitellut aineistoa teoreettisten käsitteiden pohjalta.

Sisällönanalyysi alkaa Eskolan (2018) mukaan siten, että tutkija perehtyy aineistoonsa ja lukee sen läpi useita kertoja hahmottaakseen kokonaiskuvan siitä. Aineistoon perehtyessä kannattaa tehdä muistiinpanoja mieleen nousevista ajatuksista esimerkiksi omiin pohdintoihin tai teoreettisiin kytkentöihin liittyen (Eskola, 2018, s. 220-221). Tämä helpottaa Eskolan (2018) mukaan myöhemmin tehtäviä analyysin vaiheita. Ennen aineiston analyysia siirsin vastaukset Google forms –lomakkeesta Word-tiedostoon. Luin saamiani vastauksia jo ennen tätä vaihetta kartoittaakseni sitä, ovatko vastaukset tarpeeksi pitkiä ja saanko niistä vastauksia tutkittavaan ilmiöön ja tutkimuskysymykseeni. Siirrettyäni vastaukset Word-tiedostoon tein niistä havaintoja, jotka kirjasin ylös lisäämällä vastauksen kohdalle kommentin. Numeroin myös opettajien vastaukset, jotta pystyn tarvittaessa tarkastelemaan niitä erikseen.

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä on tyypillisesti kolme eri vaihetta: pelkistäminen, ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden luominen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122). Analyysin tehtävänä on tiivistää aineisto siten, että sen informaatioarvo kasvaa. Tästä syystä analyysi aloitetaan pelkistämällä aineisto tiiviimpään muotoon (Eskola, 2018, s. 221; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 123). Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan pelkistysvaiheessa aineistoa tiivistetään siten, että siitä karsitaan kaikki tutkimuksen kannalta epäoleellinen pois. Tämä voi tapahtua

esimerkiksi siten, että aineistosta etsitään tutkimukseen liittyviä ilmauksia, jotka listataan allekkain eri tiedostoon (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 123). Nämä ilmaukset pelkistetään tiiviimpään muotoon. Aloitin aineiston pelkistämisen vaiheen jaotteleamalla vastaukset kysymysten mukaan allekkain Word-tiedostoon. Karsin vastauksista lyhyitä yhden sanan luettelomaisia vastauksia, joita en pystyisi analysoimaan syvällisesti. Pidemmät vastaukset pelkistin tiiviimpään muotoon. Alla esimerkki aineiston pelkistämisestä.

**Taulukko 6. Esimerkki tutkimusaineiston pelkistämisestä**

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
Pidän tärkeänä kuuntelemista ja kohtaamista. Välittämistä siis. Oppimista tapahtuu ilmapiirissä, jossa lapsella on turvallinen olo ja hän kokee itsensä erityiseksi. Kaikkien tulee kokea itsensä erityiseksi.	Kuunteleminen ja kohtaaminen tärkeää Turvallisen ilmapiirin merkitys oppimiseen Jokaisen ihmisen arvostaminen

Ryhmittelyvaiheessa erilaiset ilmaukset käydään Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan läpi ja niistä etsitään joko samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa ilmiötä kuvailevat käsitteet yhdistetään alaluokiksi, jotka nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 124). Luokittelua jatketaan muodostamalla yläluokkia alaluokkia yhdistelemällä. Yläluokista muodostetaan Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan pääluokkia, jotka nimetään aineistosta nousevan ilmiötä kuvaavan aiheen mukaan. Lopuksi muodostetaan yhdistävä luokka, joka on yhteydessä tutkimustehtävään (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 124-125). Aloitin ryhmittelyvaiheen värikoodaamalla samaan asiaan liittyviä ilmauksia samalla värillä. Värikoodaamisen jälkeen tein uuden taulukon, johon keräsin yhteen osioon kaikki samanväriset ilmaukset. Tämän jälkeen muodostin niistä alaluokat nimeämällä osiot niitä kuvaavalla käsitteellä (taulukko 7). Koska kyseessä on aineistolähtöinen analyysi, en nimennyt käsitteitä teorian mukaan. Kuvaava käsite muodostui opettajien näkemysten pohjalta sellaiseksi, joka kuvasi alaluokassa esiintyneitä pelkistettyjä ilmauksia. Alaluokkien muodostamisen jälkeen siirryin yläluokkien muodostamiseen (taulukko 8). Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä tutkimusprosessin syklisyys, joka ilmenee erityisesti aineiston analyysi vaiheessa (Lichtman, 2013; Kananen, 2017). Omassa tutkimuksessani tämä ilmeni siten, että tein aineiston ryhmittelyvaiheen kolmeen otteeseen ja päädyin joka kerralla melko samankaltaisiin tuloksiin. Analysoidessani

aineistoa ensimmäisen kerran, päädyin järjestelemään vastauksia kyselyn kysymysten perusteella ja analyysi tuntui hajanaiselta. Tästä syystä halusin tehdä ryhmittelyvaiheen toisen kerran ja päädyin yhdistelemään eri kysymysten vastauksia toisiinsa. Toista analyysiani ohjasi kysymys siitä, mitä vahvuuksia opettajat pitävät tärkeinä työnsä kannalta. Nämä kaksi analyysia tuottivat melko samankaltaisia tuloksia, joten analyysin toistaminen useamman kerran lisäsi tässä tapauksessa tutkimuksen luotettavuutta.

**Taulukko 7. Esimerkki alaluokkien muodostamisesta aineiston analyysivaiheessa**

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Oppilailla erilaisia elämäntilanteita eikä niiden takia saa tuomita Jokaisen ihmisen arvostaminen. Kohtaamisen taito: turvallinen ilmapiiri ja oppilaat luottavat opettajaan.	Oppilaan kohtaaminen
Kuunteleminen ja kohtaaminen eli välittämisen tärkeää. Herkkyys oppilaiden kuulemiselle, näkemiselle ja ymmärtämiselle kaiken lähtökohta.	Kuuntelu ja välittäminen tärkeää

**Taulukko 8. Kohtaamisen taitoon liittyvän yläluokan muodostuminen**

Alaluokka	Yläluokka
Suhtautuminen oppilaaseen Oppilaan kohtaaminen Kohtaaminen opettajan työn lähtökohta Herkkyys tunnetilojen aistimiselle Oppilaan persoonallisuuden tunnistaminen Kiinnostus muita ihmisiä kohtaan Oppilaiden kertomien asioiden muistaminen Kohtaaminen moniammatillisessa työssä ja vanhempien kanssa Yksilöllinen huomioiminen Muiden huomioinnin opettaminen Muiden huomiointi Ymmärtäminen Helposti lähestyttävä Lasten parhaaksi työskentely	Kohtaaminen

Käsitteellistämisvaiheessa eli abstrahoinnissa muodostetaan teoreettisia käsitteitä, joiden avulla kuvataan tutkimuskohdetta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 125). Tutkimusaineistosta tehdyt johtopäätökset voidaan abstrahointivaiheessa siirtää yleiselle käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle (Metsämuuronen, 2003, s. 196). Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan analyysin ryhmittelyvaiheessa muodostettuja luokkia yhdistellään niin kauan kuin se on aineiston sisällön näkökulmasta mahdollista. Jatkoin yläluokkien ja eri pääluokkien yhdistelyä niin kauan kuin se oli mahdollista ja pyrin siihen, että pääluokat olivat erillisiä toisistaan eikä erilaisten pääluokkien sisällä esiintynyt samoja ilmauksia. Päädyin lopulta kahteen yhdistävään pääluokkaan, jotka kuvasivat opettajien näkemyksiä omista vahvuuksistaan. Vahvuuksiin liittyvissä tutkimuksissa jaoteltiin vahvuuksia ihmisten välisiin ja itseen keskittyviin vahvuuksiin (Proctor ym. 2011; Gustems & Calderon, 2014). Tämä tuntui myös oman aineistoni kannalta järkevältä jaottelulta, sillä opettajien näkemyksissä heidän omat vahvuutensa liittyivät usein joko ihmissuhteisiin tai keskittyivät heidän omaan toimintaansa. Tästä syystä päädyin nimeämään yhdistävät pääluokat ihmisten välisiksi ja itseen keskittyviksi vahvuuksiksi (ks. taulukko 13).

Halusin hyödyntää myös saamiani lyhyitä luettelomaisia vastauksia, joten kolmannen analyysin toteutin sisällönanalyysillä, mutta vain sanatasolla. Sanojen luokittelu tapahtui siis Tuomen ja Sarajärven (2018) aineistolähtöisen analyysin vaiheiden mukaisesti, mutta lisäksi laskin, kuinka monta kertaa tiettyyn vahvuuteen liittyviä ilmauksia esiintyi tekstissä. Ensimmäisessä vaiheessa listasin allekkain aineistossa esiintyneitä vahvuusilmaisuja ja laskin kuinka monta kertaa mikäkin ilmaus esiintyi kyselyn ensimmäisen ja toisen kysymyksen vastauksissa. Ryhmittelyvaiheessa yhdistelin eri ilmaisuja alustaviksi ryhmiksi (taulukko 8) ja tämän jälkeen alaluokista yhä edelleen yhdistäviksi pääluokiksi (taulukko 9, 10, 11). Kolmas analyysi mahdollisti sen, että näin, mitä vahvuuksia opettajien keskuudessa esiintyi eniten ja mitä vähiten. Lisäksi pystyin huomioimaan yksittäisiin taitoihin liittyvät vastaukset, joita ei välttämättä esiintynyt pidemmissä vastauksissa. ICT-taidot olivat esimerkiksi sellainen vahvuus, joka esiintyi vain kerran tutkimusaineistossa ja kyseessä oli vain lyhyt sanatason maininta.



**Taulukko 9. Sanatason analyysi ja vahvuuksien alustavaa ryhmittelyä**

Vahvuusryhmä	Vahvuusryhmään liittyvien ilmausten lukumäärä
välittäminen ja kohtaaminen	42
luovuus	20
ryhmänhallinta/johtaminen	18
vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot	15
oman työn ja toiminnan suunnittelu	14
rauhallisuus/kärsivällisyys/sinnikkyys	13
joustavuus	12
rohkeus	10
aineenhallinta/monialaisuus	8
hyvä itsetuntemus	8
uteliaisuus	7
innokkuus	6
motivaatio ja työsuoriutuminen	6
stressin sietäminen	6
positiivisuus	5
reiluus	5
opetuksen toteuttaminen	5
selkeys	3
huumori	3
iloisuus	3
ongelmanratkaisu	3
kokemus	3
yleissivistys	2
opettajan taidot (kielitaito ja äänenkäyttö)	2
toiveikkuus	2
ICT-taidot	1
usko omaan tekemiseen	1
analyttisyys	1
rehellisyys	1
turvallinen	1
aloitekyky	1

**Taulukko 10. Sanatason analyysi ja alaluokkien muodostaminen**

<b>Alaluokka</b>	<b>Lukumäärä</b>
vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, kohtaaminen	57
itsesäättely eli organisointi, rauhallisuus, motivaatio, stressin sietäminen	39
luovuus, joustavuus, ongelmanratkaisu	35
tietotaito: aineenhallinta, ICT, yleissivistys, opettajan taidot, pedagogiset taidot, kokemus	21
innokkuus, huumori, positiivisuus, iloisuus, toiveikkuus	19
ryhmänhallinta, johtaminen	18
itsetuntemus, usko omaan tekemiseen	9
uteliaisuus	7
selkeys, analyttisyys, tiedonkäsittely	4

**Taulukko 11. Sanatason analyysin pääluokat**

<b>Pääluokka</b>	<b>Lukumäärä</b>
muihin keskittyvät vahvuudet	
- vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot	75
itsean keskittyvät vahvuudet	
- johtaminen, itsesäättely	48
luovuus ja joustavuus, muutoksista selviäminen	35
myönteisiin tunteisiin liittyvät vahvuudet	
- innokkuus, huumori, positiivisuus, iloisuus, toiveikkuus	26
tiedolliset taidot	
- selkeys, analyttisyys, tiedonkäsittely, uteliaisuus, tietotaito	25

**Taulukko 12. Sanatason analyysin yhdistävät pääluokat**

<b>Yhdistävä pääluokka</b>	<b>Lukumäärä</b>
itsean keskittyvät vahvuudet	
- johtaminen, itsesäättely, tiedolliset taidot, luovuus, joustavuus	108
muihin keskittyvät vahvuudet	
- vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, myönteisiin tunteisiin liittyvät vahvuudet	101

## 5 Tulokset

Tässä luvussa kerron tutkimukseni tuloksista ja linkitän niitä muodostamaani teoriaan. Ensimmäisessä alaluvussa käsittelen tutkimuskysymykseni ensimmäistä osaa eli opettajien näkemyksiä omista vahvuuksistaan. Toisessa alaluvussa puolestaan käsittelen tutkimuskysymykseni jälkimmäistä osaa eli sitä, millaisia näkemyksiä opettajilla on vahvuksiensa hyödyntämisestä työssään. En rajannut tutkimusjoukkoa pelkästään luokanopettajiin ja tutkimukseen osallistui niin luokanopettajia, aineenopettajia kuin erityisluokanopettajiaakin. Aineiston suoria lainauksia varten numeroin kunkin opettajan vastaukset luvuilla 1-39 sen perusteella, missä järjestyksessä sain vastaukset. Vastauksien perässä olevat numerot kuvaavat siis järjestyslukua eikä niistä voi päätellä, kuinka monta luokanopettajaa tai aineenopettajaa esimerkiksi tutkimukseen osallistui. Suorien lainauksien yhteydessä mainitsen opettajan ammattinimikkeen LO (luokanopettaja), AO (aineenopettaja), erityisluokanopettaja (ELO) ja MKO (musiikkikasvatuksen opettaja).

### 5.1 Opettajien näkemyksiä omista vahvuuksistaan

Tutkimukseni tuloksista ilmeni, että opettajat pitivät työnsä kannalta tärkeinä vahvuuksina ihmisten välisiä vahvuuksia sekä itseen keskittyviä vahvuuksia. Opettajat kuvailivat usein omia vahvuuksiaan työnsä kannalta tärkeiden vahvuuksien kautta ja peilasivat vahvuuksiaan siihen, millaisia heidän tulisi opettajana olla. Vahvuudet koostuivat erilaisista taidoista ja kyvyistä. Ihmisten välisten vahvuuksien taitoja ovat hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot. Nämä taidot kuuluvat pääasiassa inhimillisyyden hyveeseen, jonka vahvuuksia ovat rakkaus, ystävällisyys ja sosiaalinen älykyys (Peterson & Seligman, 2004). Ihmisten väliset vahvuudet yhdistyvät vahvasti opettajan työn perustana olevaan ammattietiikkaan, joka ohjaa opettajan toimintaa. Itseen keskittyviä vahvuuksia puolestaan ovat auktoriteettiin liittyvät vahvuudet sekä itsesääntely, luovuus ja joustavuus. Kyseiset vahvuudet yhdistyvät opettajan ammattitaitoon ja asiantuntijana toimimiseen. Taulukko 13 havainnollistaa pääluokan ”Opettajien näkemyksiä omista vahvuuksistaan” muodostumista aineiston analyysivaiheessa.

**Taulukko 13. Opettajien näkemyksiä omista vahvuuksistaan**

Ihmisten väliset vahvuudet	Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot	kohtaaminen
		keskustelutaidot
		toimeen tuleminen muiden kanssa
		kuuntelutaidot
		välittäminen
	Positiivisuus	iloisuus
		innokkuus
		myönteinen asenne
Itseen keskittyvät vahvuudet	Auktoriteettiin liittyvät vahvuudet	johtajuustaidot
		ammattillinen osaaminen
		rohkeus
		oman toiminnan suunnittelu
		oman toiminnan ja tunteiden säätely
	Itsesäätely	
	Luovuus ja joustavuus	ongelmanratkaisutaidot
		muutosten tekeminen ja niiden sietäminen
		uusien ideoiden saaminen ja kokeileminen
		taiteellinen luovuus

### 5.1.1 Ihmisten väliset vahvuudet

#### *Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot*

Aiemmissa ihmisten vahvuuksiin liittyvissä tutkimuksissa on ilmennyt, että ihmisen ydinvahvuudet ovat usein ihmisten välisiä vahvuuksia (McGrath 2015; Proctor ym. 2011). Ihmisten välisistä vahvuuksista puhuttaessa voidaan viitata myös inhimillisyyden hyveeseen, sillä inhimillisyyden hyveeseen kuuluvat vahvuudet ovat sosiaalisia kykyjä (Peterson & Seligman, 2004). Näitä sosiaalisia kykyjä tarvitaan Petersonin ja Seligmanin (2004) mukaan toisista huolehtimiseen sekä ystävyys-suhteiden muodostamiseen. Opettajan työ on Välijärven (2008) mukaan jatkuvaa vuorovaikutusta toisten ihmisten kanssa. Tässä tutkimuksessa opettajat korostivat näkemyksissään vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen merkitystä ihmisten välisten vahvuuksien yhteydessä, sillä työssä ollaan tekemisissä monien eri ihmisten kanssa. Yhteistyö on yleensä jatkuvaa, kuten Välijärvin (2008) ilmaisee, jolloin on tärkeää, että opettaja tulee toimeen kaikkien ihmisten kanssa. Eräs opettajista kiteytti tämän seuraavalla tavalla:

*“Yhteistyökyky on edellytys melkein työssä kuin työssä - opettajan on tultava toimeen paitsi oppilaiden, myös kollegojen ja koulun muun henkilökunnan sekä vanhempien kanssa. Kaikista ei voi eikä tarvitse tykätä, mutta kaikkien kanssa pitäisi kyetä tekemään yhteistyötä lapsen parhaaksi.” (LO27)*

Ihmisten välisiä vahvuuksia, kuten yhteistyökykyä ja vuorovaikutustaitoja, pidetään yleensä tärkeinä jokaisessa työssä, sillä ihmiset ovat jatkuvasti tekemisissä toistensa kanssa. Tämä ilmenee edellä olevasta sitaatista. Opettajan työssä kyseiset taidot kuitenkin korostuvat erityisen paljon, sillä työtä voidaan pitää eräänlaisena ihmissuhdetyönä (OAJ, 2021; Määttä & Uusiautti, 2012; Aho, 2011; Välijärvi, 2008; Niemi, 2008). Kuten LO27 ilmaisee, kaikista ihmisistä ei voi tai tarvitse tykätä, mutta yhteistyöhön tulisi silti kyetä lapsen parasta ajatellen. Tähän kiteytyy opettajan ammattietiikka, sillä opettajan tulee työssään edistää ja ajaa lapsen oikeuksia (OAJ, 2021). Yhteistyön lähtökohtana on lapsen kasvun edistäminen ja tukeminen, jolloin se ettei esimerkiksi pidä lapsen vanhemmasta ei saa vaikuttaa oppilaan kohtaamiseen tai hänen kasvunsa tukemiseen. Yhteistyötaidot voidaan VIA-luokituksen mukaan luokitella osaksi oikeudenmukaisuuden hyvettä, joka ilmenee ryhmätyötaitojen, reiluuden ja johtajuuden vahvuuksien kautta (Peterson & Seligman, 2004; Uusitalo-Malmivaara, 2015). Oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo ovat yksi opettajan työn lähtökohdista (OAJ, 2021), joten myös tästä näkökulmasta yhteistyötaidot linkittyvät osaksi oikeudenmukaisuutta. Opettajan tulee kyetä yhteistyöhön monien eri henkilöiden kanssa ja onnistunut yhteistyö toisaalta edellyttää myös hyviä vuorovaikutustaitoja. Tästä syystä vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot voidaan linkittää oikeudenmukaisuuden hyveen lisäksi edellä mainitsemaani inhimillisyyden hyveeseen, johon sosiaaliset vahvuudet kuuluvat.

Opettajat eivät määritelleet kyselyyn vastatessaan kovin tarkasti sitä, mistä ihmisten välisiin vahvuuksiin kuuluvat yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot koostuvat, vaan he kertoivat enemmän niiden hyödyistä. Ihmisten välisiin vahvuuksiin liittyviä mainintoja esiintyi aineistossa kuitenkin eniten verrattuna muihin vahvuuksiin, mistä voidaan päätellä, että sosiaalisiin taitoihin liittyvät vahvuudet ovat opettajien näkemysten mukaan työssä erittäin tärkeitä ja toisaalta kyselyyn vastanneet opettajat usein kokivat myös nämä vahvuudet omiksi vahvuuksikseen. Tätä tulosta tukevat myös aikaisemmat tutkimustulokset vuorovaikutustaitojen ja ihmisten välisten vahvuuksien tärkeydestä opettajan työssä (Gustems & Calderon, 2014; Lim & Kim, 2014; Byrd, 2019; Majid, Ali & Alias, 2014). Välijärven (2008) mukaan opettajat kuvailevat usein

työtään sanalla ”kohtaaminen” ja tämä ilmeni myös omassa tutkimuksessani, sillä opettajat kuvailivat kohtaamisen taitoa hieman vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja tarkemmin (ks. taulukko 8).

*“Kohtaamisen taito, koska sen avulla oppilaat tuntevat olonsa turvallisemmiksi ja luottavat siihen, että ope on lopulta heidän puolella.” (ELO10)*

*“Pyrin kohtaamaan jokaisen oppilaan yksilönä ja tukemaan hänen vahvuuksiaan ja kehityskohteitaan. Rohkaisen ja autan.” (AO18)*

Luonteenvahvuuksista puhuttaessa kohtaamisen taito kuuluu ystävällisyyden luonteenvahvuuteen, joka ilmenee muun muassa ymmärtävyytenä ja toisten ihmisten hyvinvoinnista huolehtimisena (Peterson & Seligman, 2004, s. 296). Opettajan työssä on tärkeää kohdata oppilaat yksilöinä sekä tukea heidän kasvuaan (OAJ, 2021). Tämä perusajatus ilmeni AO18 näkemyksessä hänen kuvaillessaan pyrkimystään kohdata jokainen oppilas yksilönä. Lisäksi opettajan tulisi OAJ:n (2021) eettisten periaatteiden mukaan pyrkiä ymmärtämään oppijan lähtökohtia, ajattelua ja mielipiteitä. Eräs opettaja painotti sitä, että opettajan täytyy osata lukea ihmisten erilaisia ominaisuuksia, jotta hän voi suoriutua työstään kunnolla (AO3). Oppijan lähtökohtien ymmärtäminen on tärkeää, sillä oppilailla voi olla erilaisia elämäntilanteita, jotka vaikuttavat esimerkiksi hänen käytökseensä luokkahuoneessa.

*“Open työssä kohdataan erilaisia ihmisiä ja heillä on omat ominaisuutensa. Opettajan on pakko osata lukea näitä ominaisuuksia, jos haluaa suorittaa työnsä kunnolla. Eri oppilailla on erilaisia elämäntilanteita ja niiden takia ei oppilasta saa tuomita (monet opet tekee tätä)” (AO3)*

Kohtaaminen on vahvuus, johon liittyy taito kohdata oppilas aidosti riippumatta oppilaan elämäntilanteesta tai taustasta. Tämä välitty edellä olevasta sitaatista. Lisäksi kyseisen opettajan näkemykseen sisältyy huomio siitä, että monet opettajat tuomitsevat oppilaan tämän elämäntilanteen vuoksi. Pohdin voisiko tämän asian taustalla olla se, että erityisesti yläkoulussa aineenopettajilla saattaa olla satojakin oppilaita opetettavanaan, jolloin heidän voi olla vaikea muodostaa syvempi suhde oppilaaseen ja oppilaan kohtaaminen muuttuu haastavammaksi. Lisäksi tiedot oppilaiden taustoista eivät välttämättä kulkeudu kaikkien opettajien korviin, jolloin he eivät osaa ottaa oppilaan taustoja huomioon. Tällöin kyseisten opettajien käytös saattaa näyttäytyä tuomitsevana oppilasta kohtaan. Eräs toinen opettaja toi esille, että hänen kohtaamisen

vahvuutensa ilmenee kykynä ymmärtää köyhyyttä ja huono-osaisuutta (LO30). Lisäksi hän toteaa, että joillakin opettajilla ei ole ymmärrystä vähäosaisuutta kohtaan, mikä huolettaa häntä.

*” Mielestäni ymmärrän melko hyvin köyhyyttä ja huono-osaisuutta, enkä oletta lapsen aineellista tai henkistä kotiloista mitään. -- Olen tavannut opeja, joilla ei ole pienintäkään ymmärrystä vähäosaisuutta kohtaan, ja se huolettaa minua. ” (LO30)*

LO30 kuvaili köyhyyden ja huono-osaisuuden ymmärtämisen ilmenevän siten, ettei hän oletta lapsen aineellisista tai henkisistä kotiloista mitään. Esimerkkinä hän mainitsi sen, että ei esimerkiksi oletta, että oppilaalla olisi kotonaan teroitin, jolla voisi teroittaa koulusta saamansa kynän läksyjen tekemistä varten. Itselleen niinkin arkista asiaa kuin teroitinta pitää helposti itsestäänselvyytenä, mikäli ei ole itse joutunut kasvamaan köyhyydessä tai nähnyt läheltä sitä, mitä köyhyys ja huono-osaisuus todellisuudessa tarkoittaa. Kallioniemen ja kollegojen (2016) mukaan opettajan tulisi olla tietoinen yhteiskunnan eriarvoistavista rakenteista sekä siitä, miten ne vaikuttavat lasten ja nuorten arkeen. Kohtaamisen vahvuuteen kuuluva pyrkimys ymmärtämiseen auttaa tämän tavoitteen saavuttamisessa. Näen, että LO30 esille nostama huoli sekä kuvaus siitä, miten hän itse ymmärtää huono-osaisuutta ja köyhyyttä, tuo esille sen, että hän on hyvin tietoinen yhteiskuntamme eriarvoistavista rakenteista. Köyhyys ja huono-osaisuus voivat päästä näkyviksi myös luokkahuoneessa, mikäli opettaja tekee oletuksia oppilaan kotiloista ja olettaa hänellä olevan kotona kaikki tarvikkeet läksyjen tekemistä varten. Mikäli opettaja esimerkiksi ihmettelee ääneen, miksi oppilaalla ei ole kotonaan teroitinta, voi oppilas joutua ikävällä tavalla huomion keskipisteeksi.

Ihmissuhteisiin liittyvät vahvuudet, eli vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, koostuivat opettajien näkemyksissä lähinnä kyvystä tulla toimeen muiden ihmisten kanssa. Täten kyseiset taidot voidaan yhdistää oikeudenmukaisuuden hyveeseen kuuluviin ryhmätyön ja reiluuden vahvuuksiin. Ryhmätyön vahvuus ilmenee luotettavuutena sekä toisten arvostamisena, kuunteluna ja kannustuksena (Peterson & Seligman, 2004, s. 370; Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016, s. 181). Reiluus puolestaan on ihmisten tasapuolista kohtelemista siten, että omien tunteiden ja ongelmien ei anneta vaikuttaa muita ihmisiä koskeviin päätöksiin (Peterson & Seligman, 2004, s. 361; Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016, s. 168). Kohtaamisen vahvuus koostui opettajien näkemysten mukaan muun muassa välittämisestä, kuuntelutaidoista, empaattisuudesta sekä muiden huomioimisesta ja kiinnostuksesta muita ihmisiä kohtaan. Kohtaaminen liittyy pedagogiseen rakkauteen, joka ilmenee aitona välittämisenä sekä haluna panostaa oppilaan suojelemi-

seen, tukemiseen ja kehitykseen (Määttä & Uusiautti, 2012, s. 25). Todennäköisesti vuorovai-  
kutustaidot ovat melko laaja ja osittain itsestään selvä käsite, minkä vuoksi opettajat eivät mää-  
ritelleet tarkemmin sitä, mistä ne koostuvat. Kohtaaminen puolestaan on yksi tärkeä vuorovai-  
kutustaitojen osa-alue, jota on oman kokemuksen mukaan korostettu jonkin verran opettajan-  
koulutuksessa. Kenties tämä on syynä sille, että opettajat kuvailivat tarkemmin kohtaamisen  
merkitystä opettajan työssä sekä sitä, miten se ilmenee heidän omassa toiminnassaan. Toisaalta  
voi olla, että toisenlainen aineistonkeruutapa olisi tuonut laajemmin esille opettajien näkemyk-  
siä vuorovaikutus- ja yhteistyötaidoista, sillä olisin voinut esittää tarkentavia lisäkysymyksiä  
siitä, mistä kyseiset taidot heidän mielestään koostuivat. Oppilaan kohtaaminen ja opettajan  
lämmen suhtautuminen oppilaaseen edistävät hyvää opettaja-oppilassuhdetta (Doll ym., 2014).  
Tämä ilmeni myös edellä olevasta ELO10 sitaatista, jossa hän kertoo kohtaamisen edesauttavan  
oppilaiden turvallisuudentunnetta, joka puolestaan saa oppilaat luottamaan opettajaan.

Empaattisuus oli yksi kohtaamisen yhteydessä korostunut vahvuus, sillä opettajat kertoivat sen  
olevan tärkeää oppilaita kohdattaessa ja muiden kanssa toimiessa. Empaattisuus on myötätun-  
toa muita kohtaan ja se kuuluu Petersonin ja Seligmanin (2004) mukaan anteeksiantavuuden ja  
ystävällisyyden luonteenvahvuuksiin. Eräs opettaja totesi, että lapset kyllä huomaavat, jos opet-  
taja ei aidosti välitä ja kuuntele. Kiinnostus oppilaiden asioita kohtaan auttaa hyvän opettaja-  
oppilassuhteen muodostumisessa, sillä opettajan ollessa kiinnostunut, oppilaat pitävät häntä vä-  
littävänä ja reiluna (ELO9). Vaikka empaattisuus koettiin pääsääntöisesti tärkeäksi vahvuu-  
deksi, oli joukossa yksi poikkeus (LO32).

*“Olen kiinnostunut oppilaista ja haluan löytää kaikista hyvää ja kuunnella kaikkia. Oppilaat  
pitävät minua reiluna, välittävänä ja tasapuolisena.” (ELO9)*

*“En ole empaattinen ja kuormitu liikaa oppilaiden asioista. Osaan rajata työitäni, vaikka väli-  
tänkin aidosti oppilaistani” (LO32)*

Tämä poikkeava vastaus tuo hyvää näkökulmaa siihen, että joskus vahvuus voi olla myös heik-  
kous ja toisaalta se, että jotain vahvuutta ei ole, voidaan kokea vahvuudeksi. Vahvuuksien hyö-  
dyntämisessä tulisi tähdätä kultaiseen keskitiehen, sillä vahvuuden liiallinen korostuminen tai  
sen puuttuminen kääntyy heikkoudeksi (Linley ym. 2009b; Huttunen & Kakkori, 2007, Uusi-  
talo-Malmivaara, 2015). Lisäksi vahvuuden hyödyntämiseen vaikuttaa muun muassa tilanne tai  
ammatti, jossa toimii. Opettajan työssä on etua empaattisuudesta, mutta liika empaattisuus  
kääntyy helposti heikkoudeksi opettajan jaksamisen kannalta. Mikäli on esimerkiksi liian em-  
paattinen, voivat oppilaiden asiat pyöriä päässä vapaa-ajallakin, jolloin opettajan työ voi olla



hyvin raskasta. Muutaman opettajan näkemyksissä tulikin esille huoli siitä, miten kaikkien oppilaiden huomioiminen on haastavaa opettajan työssä resurssien puutteen vuoksi ja että toisaalta kaikki opettajat eivät osaa kohdata oppilasta. AO3 ilmaisi tämän huolensa seuraavalla tavalla: ” Tärkein asia opettajalle: ei saa kuvitella olevansa oppilasta tärkeämpi tai parempi ihminen. Suurin osa opettajista (oman kokemukseni mukaan) tekee näin. Ikävä kyllä maamme koululaitos ei halua tukea erilaisia oppijoita ja resurssit jokaisen \_ihmisen\_ huomioimiseen opeilla ovat rajalliset :( ”. Huolet voivat kertoa juuri kyseisten opettajien empaattisuudesta, sillä he itse kokevat välittävänsä oppilaistaan ja ymmärtävänsä heitä. Se, että huolet nousivat esille kyselyn yhteydessä voi myös merkitä sitä, että työasiat ja -huolet pyörivät opettajien päässä melko usein ja ehkä vapaa-ajallakin. Toki on mahdollista, että opettajat ovat vastanneet kyselyyn työpäivän jälkeen ja että työpäivän aikana on tapahtunut jotain sellaista, mikä on nostanut nämä huolet esille. Lisäksi osa voi kokea, että pystyy tämän tutkimuksen kautta tuomaan näitä huolenaiheitaan julkiseen keskusteluun tai tulevien tutkimusten aiheiksi, mikä puolestaan voi motivoida kyselyyn vastaamiseen.

### *Positiivisuus*

Positiivisuuteen liittyviä vahvuuksia olivat opettajien näkemysten mukaan iloisuus, positiivisuus ja innokkuus. Petersonin ja Seligmanin (2004) teorian mukaan nämä liittyvät innokkuuden vahvuuteen, joka liitetään usein elinvoimaisuuden tunteeseen, pirteyteen sekä innokkaaseen suhtautumiseen eri asioita kohtaan. Positiivisuuteen liittyvät vahvuudet eivät korostuneet aineistossa, mutta niitä ilmeni muutamilla vastaajilla. Nämä opettajat mainitsivat, että positiivinen asenne on tärkeää opettajan työssä, sillä positiivisuus tuottaa iloa niin oppilaille kuin työkavereillekin. LO30 esimerkiksi uskoi tuottavansa positiivisuutta itsensä lisäksi myös muille. Positiivisuuteen yhdistyi erään opettajan vastauksessa innokkuus, sillä innostuneisuudella saa helpommin myös oppilaat innostumaan opetettavista aiheista (LO38).

*” Olen positiivinen ja uskon tuottavani positiivisuutta myös muille ” (LO30)*

*” Olen innostuja ja se näkyy opetuksessani. Aito kiinnostus ja innostus auttaa opettamaan niin, että oppilaatkin innostuvat oppimaan. ” (LO38)*

Ahon (2011) mukaan opettajan innostus edistää oppilaiden oppimista, minkä lisäksi innostus on tarttuvaa. Tämä ilmenee myös LO38 sitaatista, sillä hän kuvailee innostuksen näkyvän hänen opetuksessaan ja tarttuvan oppilaisiin. Positiiviset tunteet ovat tarttuvia ja parantavat sekä oppimis- että työilmapiiriä. Ahon (2011) tutkimuksessa ilmeni, että innostuneisuus tuo opettajan

työhön energiaa, joka auttaa jaksamaan haastavassa työssä. Innostuneisuuteen liittyy toisaalta iloisuus ja tämä ilmeni LO27 sitaatista: ” *Minua pidetään iloisena työkaverina, vaikka itsestä ei aina niin aurinkoiselta tuntuisikaan. Hyvässä työyhteisössä on helpompi olla iloinen työminä, vaikka muu elämä myllertäisikin*”. Hyvässä työyhteisössä on helpompi olla iloinen ja jättää mieltä kaihtavat asiat taka-alalle. Työyhteisön hyvyyteen vaikuttavat niin opettajan omat kuin työtovereidenkin tunteet, mikä ilmenee LO27 sitaatista.

### 5.1.2 Itseen keskittyvät vahvuudet

Opettajien näkemyksissä ilmeni itseen keskittyviä vahvuuksia, joita ovat itsesäätely, auktoriteettiin liittyvät vahvuudet sekä luovuus ja joustavuus. Itseen keskittyvät vahvuudet linkittyivät työstä suoriutumiseen, sillä ne koettiin sen kannalta tärkeiksi. Opettajan työ esimerkiksi vaatii itsesäätelyä eli sitä, että opettaja kykenee suunnittelemaan ja säätelemään omaa toimintaansa. Itsesäätely koostuu niin oman toiminnan kuin tunteiden säätelystä, sekä toiminnan suunnittelusta ja ennakkoinnista. Auktoriteettiin liittyviin vahvuuksiin puolestaan kuuluvat johtajuustaidot, ammatillinen osaaminen ja rohkeus. Kyseisiä taitoja tarvitaan muun muassa ryhmänhallintaan, joten ne vaikuttavat merkittävästi opettajan työstä suoriutumiseen. Opettajien näkemyksissä ilmenivät myös luovuuden ja joustavuuden vahvuudet, jotka ovat työssä hyvin tärkeitä erityisesti muuttuvissa tilanteissa. Joustavuutta pidetään menestyvän opettajan tärkeänä ominaisuutena, sillä se auttaa toimimaan yllättävissä ja ennalta-arvaamattomissa tilanteissa (Blomberg, 2008, s. 22). Itseen keskittyvät vahvuudet ja työsuoriutuminen linkittyvät opettajan asiantuntijuuteen, sillä asiantuntijana toimiminen edellyttää ongelmien ratkaisua yhä korkeammalla tasolla sekä oman osaamisen rajojen ylittämistä (Tynjälä, 2006, s. 117). Lisäksi itseen keskittyvät vahvuudet voidaan yhdistää Uusitalo-Malmivaaran ja Vuorisen (2016) määrittelemiin voimavahvuuksiin, jotka auttavat yksilöä saavuttamaan päämääriä, ylittämään itsensä sekä toipumaan vastoinkäymisistä.

#### *Itsesäätely*

Petersonin ja Seligmanin (2004) mukaan itsesäätelyllä tarkoitetaan kykyä säädellä omia reaktioita, mikä puolestaan auttaa saavuttamaan omia tavoitteita. Reaktiot koostuvat muun muassa tunteista, ajatuksista, impulsseista ja käyttäytymisestä, minkä vuoksi itsesäätely ilmenee kyvyssä säädellä tunteita, ohjata huomiota ja vastustaa kiusauksia (Peterson & Seligman, 2004; Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016). Tynjälän (2006) mukaan itsesäätelyyn liittyvät taidot

ovat opettajan työssä erityisen tärkeitä, sillä kyseisten taitojen hallintaan tulee ohjata myös oppilaita. Petersonin ja Seligmanin (2004) määritelmä itsesäätelystä oli nähtävissä joidenkin opettajien näkemyksissä, sillä LO21 esimerkiksi kuvaili itsesäätelyä kyvyksi säädellä omia tunteitaan ja toimintaansa. Opettajan työtä kuvaillaan osin kaoottiseksi, sillä työssä on hyvin paljon erilaisia muistettavia asioita ja toisaalta myös muuttuvia tekijöitä (LO30). Järjestelmällisyys on tästä syystä hyvin hyödyllinen ominaisuus opettajan työssä (LO22).

*”Itsesäätely koska vaikka kuinka suututtaa pitää tunteita osata säädellä, samoin pitää osata säädellä omaa toimintaa ja vielä tuntea itsensä jotta ei kuormitu liikaa”* (LO21)

*”Järjestelmällisyys, koska hoidettavia ja muistettavia asioita on kaoottisen paljon.”* (LO30)

*”Opettajalle on eduksi jonkinlainen järjestelmällisyys omassa työssään, silloin on helpompi pitää paketti kasassa.”* (LO22)

Itsesäätely on yhteydessä työsuoriutumiseen ja -hyvinvointiin, mikä ilmenee LO21 näkemyksestä. Hän näkee kyvyn säädellä tunteita ja toimintaa tärkeäksi, sillä siihen tulisi kyetä, vaikka suututtaisi. Itsesäätely edellyttää hyvää itsetuntemusta, jotta ei kuormitu liikaa. Oletan, että tämä tarkoittaa esimerkiksi työn rajaamista ja armollisuutta itselleen, sillä oman toiminnan säätely voi pitää sisällään työn rytmittämistä ja rajaamista. Mikäli työmäärä kasvaa liian suureksi ja työtään ei osaa rajata, on riskinä liiallinen kuormitus ja uupumus (Blomberg, 2008). Opettajien näkemyksistä välittyy se, että työ voi olla kuormittavaa suuren työmäärän vuoksi. Tätä näkemystä tukevat myös aiemmat tutkimukset sekä opettajan työhön liittyvä kirjallisuus (Cherkowski, 2018; Aho, 2011; Välijärvi, 2008). Eräs opettaja esimerkiksi mainitsi, että työ ei lopu missään vaiheessa kesken. Hoidettavia ja muistettavia asioita on kaoottisen paljon, kuten LO30 ilmaisee ja tämä voi tuntua raskaalta, mikäli niistä ei pysy kärryillä. Järjestelmällisyys auttaa pitämään hajanaisen muistettavista ja hoidettavista asioista koostuvan ”paketin” kasassa, mikä ilmenee esimerkiksi LO22 sitaatista. Suuren työmäärän alla järjestelmällisyys auttaa huolehtimaan siitä, että kaikki pakolliset työsuoriutumisen kannalta tärkeät asiat tulevat hoidetuksi ajallaan. Tämä voi tuoda helpotuksen tunnetta, sillä työasioiden ollessa järjestyksessä, on helpompi keskittyä myös itse opetustyöhön ja oppilaisiin. Järjestelmällisyys kuuluu täten itsesäätelyssä oman toiminnan suunnittelun ja säätelyn alueeseen. Itsesäätely liittyy opettajan ammattitaitoon ja asiantuntijuuteen, sillä Tynjälä (2006) kuvaa asiantuntija tiedon koostuvan itsesäätelytiedosta. Itsesäätelyyn kuuluu oman toiminnan säätelyn lisäksi tunteiden säätely, kuten aiemmin

tuli esille. Tunteiden säätelyyn linkittyivät opettajien näkemyksissä rauhallisuuden, sinnikkyuden ja kärsivällisyyden vahvuudet, sillä ne edellyttävät kykyä hallita omia tunteita etenkin haastavissa tilanteissa.

*“Kärsivällisyys kuuluu ammattitaitoon, oppilaille ei pidä hermostua vaikeissakaan tilanteissa (vaikka kotona pinna joskus palaisikin). Jämäkästi voi sanoa menettämättä hermojaan.”* (LO31)

*“Rauhallisuus, arjen yllättävät tilanteet eivät saa kaikkea sekaisin, lapsiin tehoaa rauhallinen ohjaus ja selkeys.”* (LO5)

Itsesäätelyn vahvuuteen kuuluva kärsivällisyys kuuluu opettajan ammattitaitoon, kuten LO31 näkemyksestä ilmenee. Tästä voidaan päätellä, että kyseinen opettaja pitää kärsivällisyyttä erittäin tärkeänä opettajan ominaisuutena. Tämä tukee myös aikaisempia tutkimustuloksia siitä, että kärsivällisyyttä pidetään tärkeänä hyvän opettajan ominaisuutena, joka liittyy erityisesti opettajan ammatillisuuteen (Plavšić & Dikovic, 2016; Teneva, 2019). Niemen (2008) mukaan opettajan työhön sidottu rooli menee työaikana oman persoonan edelle, sillä opettaja tulee toimia ammattietiikkansa mukaisesti. Kärsivällisyys linkittyy siis osaksi työminää ja -roolia, sillä kärsimättömyys on sallittua joissain tilanteissa kotona, kuten LO31 sitaatista ilmenee. Heikkisen ja Huttusen (2008) mukaan opettajan äkkipikaisuudella voi olla tuhoisia vaikutuksia lapsen tai nuoren mieleen. Tästä syystä äkkipikaisten opettajien tulisi muokata tätä piirrettä itsessään kohtuullisuuden suuntaan (Heikkinen & Huttunen, 2008, s. 23). Kohtuullisuus liittyy tunteiden hallintaan, sillä äkkipikainen ihminen usein hermostuessaan ilmaisee tämän tunnetilan hyvin selvästi muille ihmisille ympärillään. Hermojen menettäminen ei ole ammattimaista käytöstä, sillä lapsiin tehoaa usein parhaiten rauhallisuus (LO5). Kärsivällisyys ei kuitenkaan tarkoita sitä, että opettaja ei ilmaise tunteitaan tai että hän ei puutu esimerkiksi oppilaan asiattomaan käytökseen. Käytökseen voi ja pitää usein puuttua jämäkästi, jotta oppilas ymmärtää tilanteen vakavuuden ja oppii säätelämään käyttäytymistään. Jämäkän puuttumisen voi tehdä menettämättä hermojaan.

*“Pitkäpinnaisuus, en hermostu helposti ja jaksan kuljettaa saman oppilaan rauhoittumistuoliin vaikka 40 kertaa tunnin aikana, jos tarve vaatii (seuraavalla kerralla riitti jo 20 kertaa..)”* (LO25)

Kuten yllä olevasta sitaatista ilmenee, sinnikkyys on tärkeää opettajan työssä, erityisesti haastavissa tilanteissa. Opetus vaatii opettajalta määrätietoisuutta ja sinnikkyyttä, sillä opettaja ei

saa luovuttaa vaikeuksia kohdatessaan (Aho, 2011, s. 131). Sinnikkyys kuuluu voimavahvuuksiin, sillä se auttaa selviämään eteen tulevista haasteista (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016). Se ilmenee kykynä suorittaa erilaiset tehtävät loppuun asti vastoinkäymisistä huolimatta (Peterson & Seligman, 2004, s. 202; Räsänen, 2014, s. 190). Oppilaiden itsesäätelytaidot eivät välttämättä ole vielä kunnolla kehittyneet, mikä voi ilmetä rauhattomana tai häiritsevänä käytöksenä. Tällöin asiattomaan käytökseen on puututtava eikä asiaan puuttuminen kerran aina riitä. Opettajan tulee olla kärsivällinen oppilasta kohtaan ja uskoa sinnikkäästi siihen, että oppilas lopulta ymmärtää, mitä häneltä odotetaan ja parantaa käytöstään. LO25 sitaatista on nähtävissä se, että pitkäjänteinen ja sinnikäs toiminta tuottaa lopulta tuloksia. Tätä tukee myös Limin ja Kimin (2014) tutkimustulos siitä, että sinnikkyydestä on hyötyä erityisesti sellaisten oppilaiden kanssa, joilla ilmenee erilaisia haasteita. Edellä olevasta sitaatista ilmenevä pitkäjänteisyys liittyy osaltaan myös auktoriteettiin kuuluviin vahvuuksiin, joita käsittelen myöhemmin. Opettaja voi joskus tuntea epätoivoa sen suhteen, oppivatko oppilaat olennaisia asioita opetuksen aikana, minkä vuoksi opettajan tulisi pysyä sinnikkäänä ja toiveikkaana.

*“Sinnikkyys ja toiveikkuus, sillä työn tuloksia ei näe välttämättä heti ja usein tuntuu että opettaessa mikään ei siirry oppilaille ja lyö vaan päätä seinään, mutta työ voi tuottaa tulosta vasta vuosien päästä” (LO21)*

Sen lisäksi, että opettaja on kärsivällinen ja sinnikäs oppilaita kohtaan, tulisi hänen olla kärsivällinen myös oppimista kohtaan, sillä oppiminen vaatii aikaa. Tämä ilmeni muun muassa LO21 näkemyksestä, mutta samoja piirteitä on nähtävissä myös LO25 näkemyksessä. Opettajan työ sisältää Niemen (2008) mukaan paljon epävarmuuksia, sillä oppilaan kasvua ei voi pakottaa. Myös Määttä ja Uusiautti (2012) ilmaisevat, että opettaja kohtaa työssään väistämättä turhautumisen tunteita. Opettaja voi tukea ja suunnata kasvua, mutta se jää kuitenkin lopulta mysteeriksi (Niemi, 2008, s. 51-52). Kasvuun liittyvä mysteeri on nähtävissä LO21 sitaatissa, sillä hän ilmaisee, että työ voi tuottaa tulosta vasta vuosien päästä. Välijärven (2008) mukaan opettajan työn vaikutukset näkyvät yhteiskunnassa vasta 30-40 vuoden kuluttua. Se, että tuottaako opettajan työ lopulta tulosta voi jäädä opettajalle mysteeriksi, sillä oppilas ei tuolloin vuosien päästä välttämättä ole enää hänen luokallaan eikä opettaja tuolloin välttämättä näe häntä. Työ vaatii siis eräänlaista toiveikkuutta ja sinnikkyyttä sekä toisaalta edellyttää aitoa halua auttaa oppilasta siitä huolimatta, että työn tuloksia ei välttämättä näe konkreettisesti. Sinnikkyys kuuluu Petersonin ja Seligmanin (2004) luokittelun mukaan rohkeuden hyveeseen. Rohkeuteen kuuluvia luontenvahvuuksia tarvitaan päämäärien saavuttamiseen erilaisia vaikeuksia ja haasteita kohdattaessa (Uusitalo-Malmivaara, 2015, s. 70). Kuten edellä olevassa

sitaatissa tulee esille, voi opetukseen liittyä haasteita ja tunnetta siitä, että oppilas ei sisäistä opetettavaa asiaa. Sinnikkyys auttaa selviämään näistä haasteista, sillä sen avulla opettaja sietää opetukseen liittyviä turhautumisen tunteita. Sinnikkyuden yhteydessä mainittu toiveikkuus puolestaan kuuluu onnellisuusvahvuuksiin, joka on yhteydessä elämäntyytyväisyyteen (Littman-Ovadia ym. 2017). Toiveikkuus muiden onnellisuusvahvuuksien tavoin voi Littman-Ovadian ja kollegojen (2017) mukaan lisätä työn merkityksellisyyttä, työsitoutumista ja työtyytyväisyyttä. Opettajan työn yhteydessä sinnikkyys ja toiveikkuus lisäävät opettajan työsitoutumista, sillä hän on sitoutunut työhönsä haasteista huolimatta (LO21).

#### *Auktoriteettiin liittyvät vahvuudet*

Petersonin ja Seligmanin (2004) mukaan johtajan tehtävänä on sekä saada ryhmänjäsenet tekemään tarvittavat tehtävät että luoda ja ylläpitää ryhmänjäsenten välisiä positiivisia suhteita ja työmoraalia. Opettajien näkemyksissä esiintyi ryhmänhallintaan ja johtajuuteen liittyviä vahvuuksia, jotka luokittelin opettajan auktoriteettiin liittyviksi vahvuuksiksi. Opettaja toimii työssään auktoriteettiasemassa ja auktoriteettia lisääviä tekijöitä ovat jämäkkyys ja oikeudenmukaisuus (Aho, 2011, s. 136). Tähän tutkimukseen osallistuneiden opettajien näkemysten mukaan opettajan työssä on hyötyä muun muassa jämäkkyudesta ja johdonmukaisuudesta, jotta oppilaat tottelevat. Mikäli oppilas käyttäytyy asiattomasti, tulee siihen puuttua (LO5). Toisaalta opettajan tulee myös olla rohkea ja päättäväinen, sillä erilaiset tilanteet vaativat uskallusta toimia ja jämäkkää päätöksentekoa (LO24, AO12).

*“Jämäkkyys, oppilaiden kanssa toimiessa on toimittava reilusti ja johdonmukaisesti. Asiattomaan käytökseen on puututtava.”* (LO5)

*“Opettajan ammatissa on hyvä olla rohkea ja päättäväinen, sillä erilaiset tilanteet vaativat johdonmukaisuutta ja jämäkkää päätöksentekoa”* (LO24)

*“Hyvä ryhmänhallinta ja pelottomuus uhkailun edessä sekä kyky ratkaista nämä tilanteet huumorilla ja jämäkkyydellä”* (AO12)

Edellä olevista opettajien sitaateista ilmenee, että johtajuus on jämäkkyyttä, johdonmukaisuutta, reiluutta, päättäväisyyttä ja rohkeutta. Johtajuus kietoutuu täten oikeudenmukaisuuden hyveeseen, joiden luonteenvahvuuksia ovat reiluus, johtajuus ja ryhmätyö (Peterson & Seligman, 2004). Opettaja on usein yksin vastuussa luokastaan, mikä ilmeni opettajien näkemyksistä. Tämän vuoksi opettajan tulee kyetä hyvään ryhmänhallintaan, jotta hän pärjää luokassa lasten kanssa. Ahon (2011) mukaan opettajana ei voi menestyä ilman auktoriteettia, sillä työ

vaatii muun muassa ryhmänhallintataitoja. Huttusen ja Kakkorin (2007) mukaan opettajan tulee johtaa oppilaitaan kunniakkaasti, mikä tarkoittaa nykypäivänä sitä, että opettajan ei ole suotavaa johtaa itsepäisesti ja siten, että hän ei kykyene ottamaan muilta vastaan kritiikkiä. Itsepäinen ja autoritaarinen johtajuus on ristiriidassa demokraattisen toiminnan kanssa, jota opettajan tulisi edistää (Huttunen & Kakkori, 2007, s. 90). Tästä syystä itsepäinen ja jyrkkä johtajuus ei ole tavoiteltava opettajan ominaisuus (Huttunen & Kakkori, 2007; Määttä & Uusiautti, 2012). Eräs opettaja mainitsikin vahvuudekseen lempeän auktoriteetin, jonka avulla oppilaat haluavat yrittää käyttäytyä (LO30).

*“Lempeä auktoriteetti, jotta saa oppilaat käyttäytymään tai ainakin, jotta oppilaat haluavat yrittää käyttäytyä.” (LO30)*

*”Vaikka minulla on auktoriteettia, niin olen ystävällinen ja rento. Oppilaat kokevat minut turvalliseksi ja ottavat minulta vastaan niin ohjeita kuin opetusta.” (ELO9)*

Lempeän auktoriteetin avulla opettaja näyttäytyy lapselle turvallisena ja helposti lähestyttävänä aikuisena. Lempeä auktoriteetti linkittyy osin kohtaamisen vahvuuteen sekä pedagogiseen rakkauteen, jotka ilmenevät opettajan läsnäolona, läheisyytenä ja myönteisenä velvollisuudentuntona oppilaan tukemista kohtaan (Määttä & Uusiautti, 2012, s. 29). Oppilaan kohtaaminen rakastavasti on tärkeää, sillä oppilaan ei tulisi pelätä opettajaansa. Lempeä auktoriteetti edistää opettajien näkemysten mukaan oppilaiden oppimista ja toisaalta sisäistä motivaatiota, sillä oppilaat haluavat ainakin yrittää käyttäytyä hyvin. Lempeä ja oppilaat huomioiva auktoriteetti ei ole ristiriidassa demokraattisen toiminnan kanssa, joten sitä voidaan pitää enemmän nykypäivään sopivana johtajuuden tapana verrattuna tiukkaan ja itsepäiseen auktoriteettiin.

Auktoriteetin vahvuuteen kuuluu myös opettajan ammatilliseen toimintaan liittyviä taitoja, joita ovat aineenhallinta, yleissivistys sekä oman ammatillisuuden ylläpitäminen. Tämä ei korostunut erityisen paljon opettajien näkemyksissä, mutta on kuitenkin mainitsemisen arvoinen. Ammatilliseen toimintaan liittyvät vahvuudet linkittyvät osaksi opettajan asiantuntijuutta. Petersonin ja Seligmanin (2004) viitekehyksessä nämä vahvuudet yhdistyvät viisauden hyveeseen, joka ilmenee kognitiivisina tiedonhankintaan ja sen käyttämiseen liittyvinä vahvuuksina. Kasvatustieteen asiantuntijana toimiminen edellyttää teoreettista ja käytännöllistä tietoa (Tynjälä, 2006). Teoreettinen tieto koostuu opettajien näkemysten mukaan tiedollisista taidoista, joita ovat muun muassa aineenhallinta ja yleissivistys. Oman opetettavan aineen osaaminen tuo opettajalle auktoriteettia, sillä erään opettajan mukaan opettajan tulisi pystyä vastaamaan oppilaan kysymyksiin. Mikäli opettaja ei hallitse opetettavia oppiaineita, hän voi vaikuttaa epäpätevältä

ja tämä puolestaan voi heikentää opettajan auktoriteettiasemaa. Hyvä aineenhallinta edellyttää pitkäaikaista tietojen omaksumista ja oppimista, mikä ilmenee seuraavasta lainauksesta.

*” Oppiainetaidot: kykenee opettamaan myös laajasti taito- ja taideaineita. Taito- ja taideaineissa osaaminen ei ole aina yksiselitteistä, sillä niissä vaaditaan sisältötietoa, joka ei ole hankittavissa edellisenä päivänä opiskelemalla, vaan se vaatii pitkäaikaisempaa omaksumista.”*  
LO7

Oppiainetaitoihin liittyen erityisesti taide- ja taitoaineet vaativat syvällistä sisältötietoa, joka kehittyy pitkän ajan kuluessa. Lukuaineisiin liittyvää tietoa voi opiskella esimerkiksi erilaisista oppikirjoista, kun taas musiikkiin ja liikuntaan kuuluvat taidot kehittyvät käytännön ja harjoittelun kautta. Tulkitsen, että LO7 tarkoittaa juuri tätä asiaa taito- ja taideaineista puhuessaan, sillä hän ilmaisee, että näihin oppiaineisiin liittyvä osaaminen ei ole yksiselitteistä. Historiaan liittyvää sisältötietoa esimerkiksi voi tarvittaessa kerrata ja omaksua nopeasti, kun taas pianolla säestämistä on hyvin vaikea oppia yhdessä illassa, mikäli aikaisempaa soittotaustaa ei ole. Opettajana työskenteleminen vaatii siis pitkän aikavälin opiskelua, jotta opettaja sisäistää työhön liittyvän teoreettisen ja käytännöllisen tiedon. Opetustyö vaatii laaja-alaista osaamista ja tiedonhallintaa opetettavasta aineesta riippumatta, sillä tieto koostuu useista eri kokonaisuuksista (Niemi, 2016, s. 27). Opettajien näkemyksissä ainehallintaan yhdistyi lisäksi hyvä yleissivistys ja monitaituruus.

*” Monitaituri hallitsee montaa eri kokonaisuutta. Opettajan täytyy osata ja hallita monia asioita.”* (LO2)

*” Yleissivistys: etenkin luokanopettajana, tähän yhdistyy myös oppiaineosaaminen, koska tarvitsee hallita kaikkien aineiden sisältöjä.”* LO7

LO2 kuvaa opettajia monitaitureiksi, jotka hallitsevat monia eri kokonaisuuksia. Monitaituruus ja laaja-alainen osaaminen korostuu LO2 ja LO7 mukaan erityisesti luokanopettajan työssä, sillä luokanopettaja opettaa kaikkien oppiaineiden sisältöjä. Tällöin hyvästä yleissivistyksestä on hyötyä. Yleissivistys ja monitaiturina toiminen edellyttävät Petersonin ja Seligmanin (2004) teorian mukaan viisauden hyveeseen kuuluvia kognitiivisia vahvuuksia, kuten uteliaisuutta, arviointikykyä sekä oppimisen iloa. Uteliaisuuden avulla ihminen tutkii kiinnostuneena ympäröivää maailmaa ja haastaa itseään, kun taas arviointikykyä tarvitaan tiedon kriittisessä arvioinnissa (Peterson & Seligman, 2004, s. 98, 100). Oppimisen ilo puolestaan edistää uusien tietojen



ja taitojen oppimista sekä olemassa olevan tiedon laajentamista (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016, s. 155). Yleissivistys pitää sisällään hyvää yleistietoa sekä esimerkiksi erilaisten kulttuurien ymmärtämistä. Sivistämisellä tarkoitetaan Siljanderin (2014) mukaan ihmiseksi tulemisesta ja sivistysprosessin tavoitteena on tehdä ihmisestä, eli luonnonolennosta, kulttuurilento. Sivistys linkittyy tästä syystä opettajan yhteiskunnallisesti merkittävään rooliin. Opettaja on kasvattajana vastuussa sekä yhteiskunnalle että kasvatettavalle kasvatuksen onnistumisesta (Peltonen, 2018, s. 51). Peltosen (2018) mukaan opettaja on yhteiskunnan kannalta vastuussa yhteiskunnallisesti kannalta arvokkaiden ja merkittävien asioiden opettamisesta. Kasvatettavalle opettaja on vastuussa sivistystehtävästä ja kehittävästä toimintaympäristöstä sekä siitä huolehtimisesta (Peltonen, 2018, s. 51). Tästä näkökulmasta katsottuna opettajan tulee huolehtia oppilaan sivistystehtävän toteutumisesta. Yleissivistys linkittyy osaksi auktoriteettia ja auktoriteettiin kuuluvia vahvuuksia myös tästä syystä, sillä opettajan tulee huolehtia oppilaiden hyvästä työympäristöstä, jolloin esimerkiksi asiattomaan käytökseen on puututtava.

### *Luovuus ja joustavuus*

Räsänen (2014) mukaan luovuus voi ilmetä taiteellisuutena, käytännöllisyytenä, nokkeluutena tai maalaisjärkenä, sillä uusien ajatusten tuottamisen lisäksi se näkyy hyödyllisten ratkaisujen löytämisinä. Uusitalo-Malmivaaran ja Vuorisen (2016) mukaan puolestaan luovuus on kokeilemisesta ja uskallusta itsenäiseen työhön sekä uudenlaista tekemistä ja rajojen rikkomista. Luovuus linkittyi opettajien vastauksissa osittain joustavuuteen, sillä opettajan tulee kyetä luoviin ratkaisuihin suunnitelmien muuttuessa. Joustavuus on yksi tärkeä asiantuntijan ominaisuus, sillä sen avulla ammattilainen kykenee toimimaan muuttuvissa ja nopeaa päätöksentekoa vaativissa tilanteissa (Tynjälä, 2006, s. 107). Tässä tutkimuksessa opettajat mainitsivat joustavuuden usein tuntuun suunnitelmien muuttumisen yhteydessä, jota tapahtuu opettajien mukaan päivittäin. Joustavuus auttaa opettajien mukaan selviytymään muuttuvista tilanteista, sillä sen avulla suunnitelmia pystyy muuttamaan lennosta (LO21, LO25).

*“Joustavuus, koska suunniteltu ei koskaan toteudu vaan muuttuu jatkuvasti, samoin pitää pysyä mukana yhteiskunnan muutoksessa esim. Digitalisaatio, korona..” (LO21)*

*“Työtä pitää pystyä organisoimaan hyvin ja opetustyö lasten kanssa on yhtä muutosta ja säveltämisestä, joten sitä pitää sietää” (LO25)*

Opettajien näkemysten mukaan joustavuus on opettajan työssä erittäin tärkeä vahvuus, sillä työ ja erilaiset tilanteet muuttuvat jatkuvasti. Muutoksia tapahtuu oppimis- ja opetustilanteissa,

mutta toisaalta myös yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat opettajan työhön, kuten aiemmista lainauksista ilmenee. Opettajan tulee pystyä toimimaan näissä muutostilanteissa, minkä lisäksi muutoksia pitää myös sietää, sillä niitä tulee työssä vastaan jatkuvasti. Välijärven (2008) mukaan yhteiskunnalliset muutokset pakottavat opettajan arvioimaan ja jäsentämään uudelleen omaa ammatillista osaamistaan. Tämä ilmenee myös LO21 sitaatista, sillä hän käyttää esimerkkinä yhteiskunnan muutoksista digitalisaatiota ja korona. Tieto- ja viestintäteknologia kehittyy jatkuvasti, minkä vuoksi digitalisaatio edellyttää opettajalta kyseisten taitojen päivittämistä tasaisin väliajoin. Korona puolestaan aiheutti yllättävän tilanteen, jonka edessä ei aikaisemmin ole, varsinkaan peruskoulun alaluokkien puolella, oltu: etäopetuksen. Etäopetus todennäköisesti vaati opettajilta äärimmäistä joustavuutta, luovuutta ja oman asiantuntijuuden hyödyntämistä, sillä opettajien täytyi toteuttaa opetusta täysin eri tavalla kuin aiemmin. Joustavuutta voidaan kuvata eräänlaisena kykynä ratkaista ongelmia ja vastaantulevia haasteita. Sen lisäksi, että joustavuus auttaa suoriutumaan työstä hyvin, sitä voidaan pitää merkittävänä osatekijänä työssä jaksamisessa.

*“Opettajan työ on jatkuvaa suunnitelmien muuttumista ja palapelin kasaamista niin omassa työssä kuin yhteistyössä muiden opettajien kanssa. Joustavuus on silloin tärkeä ominaisuus tai muuten työstä tulee kovin kuormittavaa, jos muuttuviin suunnitelmaan reagoi stressaamalla.”*  
(LO22)

*“Paineensietokyky ja ongelmanratkaisutaito, koska työ on nopeatempoista ja kuormittavaa.”*  
(LO26)

Joustavuus auttaa selviämään opettajan työn kuormittavuudesta ja muuttuvista tilanteista, kuten edellä olevista sitaateista ilmenee. Joustavuutta voidaan pitää tärkeänä opettajan työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä, sillä opettajan stressaantuessa muuttuvista tilanteista lisääntyy työn kuormittavuus entisestään. Opettajan työ on jo valmiiksi kuormittavaa, kuten muun muassa LO26 sitaatista on nähtävissä. Tämä ilmeni myös opettajan työtä käsittelevästä kirjallisuudesta, sillä opettajan työ sisältää ihmissuhdetyön luonteensa vuoksi erilaisia haastavia ja yllättäviä tilanteita (Aho, 2011, s. 18; Blomberg, 2008, s. 24). Lisäksi työssä haasteita aiheuttavat Ahon (2011) mukaan esimerkiksi resurssien puute, suuret luokkakoot ja motivoitumattomat oppilaat. Joustavuus oli opettajien näkemysten mukaan kehittyvä ominaisuus, sillä työ vaatii opettajalta joustavuutta joka päivä. Joustava toiminta edellyttää teoreettisen ja käytännöllisen tiedon integroimista toisiinsa, mikä puolestaan tapahtuu kokemuksen kautta (Tynjälä, 2006, s. 107).

Luovuudesta oli opettajien mukaan hyötyä myös opetuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Luovuus linkittyi joustavuuteen siten, että sen avulla opettajat kykenivät toimimaan muuttuvissa tilanteissa. Luovuuteen liittyy Ahon (2011) mukaan eräänlainen muutoshalu, joka ilmenee haluna olla kangistumatta arjen kaavoihin sekä halua kehittää itseään ja opetustaan. Luovuus on siis joustavuuden tavoin kykyä ja halua ratkaista erilaisia ongelmia. Toisaalta luovuus pitää sisällään uusien ideoiden saamista sekä niiden kokeilua. Ongelmanratkaisun lisäksi opettajat näkivät luovuuden vahvuuteen kuuluvan myös taiteellisen luovuuden, joka ilmenee esimerkiksi kuvataiteellisena osaamisena. Opettajat näkivät luovuuden tärkeäksi vahvuudeksi opettajan työssä toimimisen kannalta, mikä ilmenee seuraavista sitaateista.

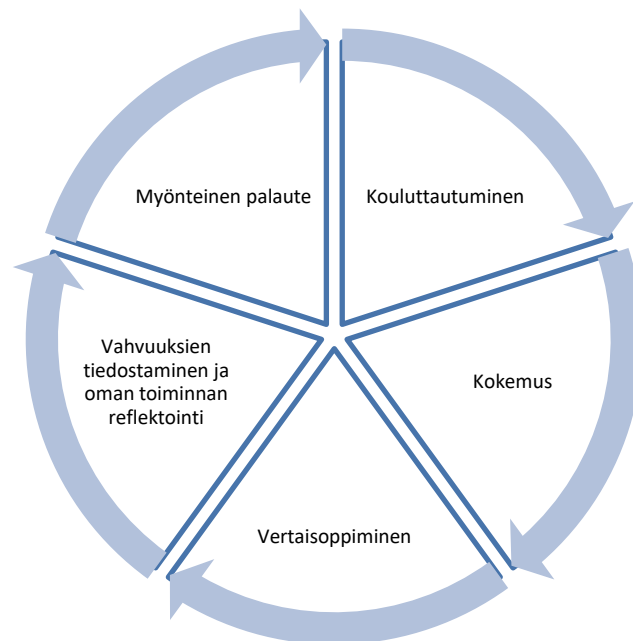
*”Luovuus: ne hulluimmat ideat usein on parhaita, itse tykkään kokeilla uutta ja tehdä esim. projekteja”* (LO8)

*“Luovuus, koska voi askarrella oppilaiden oppimisen tueksi erilaisia juttuja esim. Pelejä”* (ELO11)

Oppilaan tukeminen voi vaatia opettajalta luovuutta, mikä ilmenee erilaisten ideoiden toteuttamisena opetuksen suhteen. Tynjälän (2006) mukaan asiantuntijan joustava toiminta edellyttää muun muassa erilaisten ongelmatilanteiden pohtimista sekä oman toiminnan muuttamista tarvittaessa ongelman ratkaisemiseksi. Erilaiset pelit esimerkiksi voivat motivoida oppilasta oppimaan ja lisätä oppimisen iloa. Luovuus voi tuoda työhön uutta intoa ja se liittyy opetuksen kehittämiseen, sillä sen avulla voi saada uusia ideoita työn ja opetuksen toteuttamiseen.

### 5.1.3 Vahvuuksien kehittäminen

**Taulukko 14. Opettajien näkemyksiä vahvuuksien kehittämisestä**



Vahvuuksien tutkimisessa minua kiinnosti vahvuuksien hyödyntämisen lisäksi se, kuinka opettajien vahvuudet kehittyvät työuran aikana. Tästä syystä kysyin kyselyssä, miten opettajat ovat kehittäneet vahvuuksiaan. Koska suurin osa opettajista vastasi tähän kysymykseen kertoen lyhyesti vahvuksiensa kehittämisestä, voitaneen päätellä, että opettajat pitivät vahvuuksia kehittyvinä ominaisuuksina. Tätä päätelmää tukevat myös aiemmat tutkimukset ja tulos siitä, että vahvuuksia voidaan kehittää (Peterson & Seligman, 2004; Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016). Opettajat olivat näkemystensä mukaan kehittäneet vahvuuksiaan kouluttautumisen, kokemuksen, vertaisoppimisen, vahvuuksien tiedostamisen ja oman toiminnan reflektoinnin sekä myönteisen palautteen avulla (taulukko 14). Kaksi poikkeusta kuitenkin oli joukossa, sillä eräs opettaja totesi, että on pyrkinyt enemmän kehittämään heikkouksiaan eikä osaa sanoa, kuinka on kehittänyt vahvuuksiaan. Toinen opettaja puolestaan totesi ettei ole aktiivisesti kehittänyt vahvuuksiaan. Pohdin, mikä tähän voisi olla syynä ja tulin siihen tulokseen, että kenties kyseisillä opettajilla on ollut luontaisia ydinvahvuuksia, jotka tulevat luonnostaan esille heidän toiminnassaan eikä niitä ole tarvinnut sen vuoksi tietoisesti kehittää. Eräs opettaja esimerkiksi koki, että hänen vahvuutensa ovat osa hänen persoonaansa.

*“Uskon niiden olevan vahva osa persoonaani. Olemassa olevat vahvuudet ovat käytössä hioutuneet kokemusten myötä vielä lisää.” (ELO29)*

Ydinvahvuuksia voidaan pitää osana persoonaa, kuten edellä olevasta sitaatista ilmenee. Littman-Ovadia ja kollegat (2017) kuvailevat ydinvahvuuksia yksilön vahvimmiksi vahvuuksiksi. Kyseiset vahvuudet tulevat esille luonnostaan yksilön toiminnassa, joten ne linkittyvät osaksi yksilön luonnetta ja persoonallisuutta. Ydinvahvuudet painottuvat ihmisillä eri tavoin, sillä ihmiset ovat yksilöllisiä olentoja ja erilaisia keskenään. Vaikka ydinvahvuudet tulevat esille luonnostaan, voivat ne silti kehittyä kokemuksen kautta, kuten edellä olevan opettajan näkemyksestä ilmenee.

### *Kouluttautuminen*

Suurin osa opettajista vastasi kehittävänsä vahvuuksiaan erilaisten koulutusten avulla. Koulutukset liittyivät esimerkiksi johtamiseen, työnohjaamiseen, ilmaisuun, positiiviseen pedagogiikkaan, draamaan ja psykologiaan. Osa opettajista mainitsi, että jatkuva kouluttautuminen ja säännölliset täydennyskoulutukset auttavat heitä kehittämään vahvuuksiaan sekä kehittymään omassa työssään. Jatkuva kouluttautuminen on erityisen tärkeää opettajan ammatin profiiluonteesta vuoksi, sillä asiantuntija ei kangistu samoihin kaavoihin, vaan kehittää jatkuvasti osaamistaan (Tynjälä, 2006, s. 116). Jatkuva kouluttautuminen ja kehittyminen lisäsi opettajien näkemysten mukaan mielenkiintoa ja iloa työtä kohtaan.

*”Työn ilo tulee siitä, kun kokee että saa toteuttaa itseään ja saa kehittyä työssään yritysten ja erehdysten kautta.” (LO5)*

Kouluttautuminen toi parin opettajan mukaan myös uutta innostusta työtä kohtaan. Itsensä kehittäminen, kouluttautuminen ja uuden oppiminen voikin parantaa motivaatiota omaa työtä kohtaan. Kouluttautumisen lisäksi muutama opettaja mainitsi oman kiinnostuksen ja innostuksen vahvuuksien kehittämisen yhteydessä. Nämä linkittyvät uteliaisuuden ja innostuksen vahvuuksiin, jotka saavat aikaan oppimisen iloa ja siten edistävät oppimista (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016). Eräs kyselyyn vastannut aineenopettaja esimerkiksi kertoi, että vahvuuksien kehittäminen on ollut hänelle helppoa, sillä hän on aina ollut kiinnostunut omasta opetettavasta aineestaan.

### *Kokemus*

Opettajien näkemyksissä ilmeni, että vahvuudet kehittyvät myös työkokemuksen ja elämäkokemuksen kautta. Työkokemus on esimerkiksi auttanut tuomaan omia ideoita rohkeammin esille ja suhtautumaan paremmin varsinkin negatiiviseen palautteeseen. Eräs opettaja totesi, että

työvuodet ovat kehittäneet erityisesti hänen sosiaalisia taitojaan. Työkokemus yhdistyy opettajan työssä käytännöllisen tiedon osa-alueeseen (Tynjälä, 2006). Työkokemuksesta on todennäköisesti hyötyä etenkin kasvuvahvuuksien eli hieman heikompien vahvuuksien kehittämisessä. Elämäkokemus puolestaan on auttanut kehittämään olemassa olevia vahvuuksia eli ydinvahvuuksia. Parin opettajan mukaan ikä ja kokemus ovat auttaneet olemaan armollisempia itseään kohtaan, sillä ikä auttaa tunnustamaan oman osaamattomuuden ja sen ettei ota liikaa kantaakseen. Työ- ja elämäkokemuksen merkitys ilmenee muun muassa seuraavista sitaateista.

*“Yhteistyötaidot ja sosiaaliset taidot ovat kehittyneet työuran aikana. Alussa olin ujompi ja otin herkästi itseeni negatiivisen palautteen. Nyt tuon rohkeammin esiin omia ideoitani ja osaan suhtautua palautteeseen. Työ siis on opettanut.” (LO21)*

*“Kokemusta alalta on vielä vähän, mutta elämäkokemusta on jo. Ikä auttaa tunnustamaan oman osaamattomuuden ja kysymään tyhmiäkin kysymyksiä.” (LO27)*

Vahvuudet ovat toisistaan riippuvaisia, minkä lisäksi ne ovat kontekstiriippuvaisia eli vahvuuksien käyttöön vaikuttavat erilaiset tilanteet (Younga ym. 2015, s. 18). Vahvuuksien kontekstiriippuvaisuus voi Youngan ja kollegojen (2015) mukaan tulla esille siten, että eri ammateissa voi olla joistain vahvuuksista enemmän hyötyä kuin toisista. Työkokemus siis todennäköisesti kehittää juuri näitä ammatin kannalta tärkeitä vahvuuksia, kuten LO21 näkemyksestä ilmenee. Tähän tutkimukseen osallistuneet opettajat korostivat näkemyksissään ihmisten välisten vahvuuksien merkitystä, joten on luonnollista, että niitä tarvitaan työssä paljon ja ne kehittyvät työuran aikana. Ihmisten välisten vahvuuksien lisäksi opettajan työssä on hyötyä rohkeudesta ja itsereflektion taidosta eli arviointikyvyn vahvuudesta. Negatiivinen palaute voi olla kehittävää ja joskus se voi olla myös asiatonta. Koulua ja opettajia kohtaan kohdistuu paljon erilaisia odotuksia (Väljijärvi, 2008; Mikkola, 2016). Opettajan tulee tämän vuoksi kyetä arvioimaan kriittisesti erilaisia odotuksia ja saamaansa palautetta sen kannalta, onko niiden sisällyttämisestä hyötyä opetuksen kehittämisen ja heidän oman ammatillisen kehittymisensä kannalta. Elämäkokemus voi auttaa opettajaa siinä, että hän tunnistaa oman osaamisensa puutteet ja uskalltaa kysyä neuvoa (LO27). Mikäli työkokemusta on alalta vain vähän, voi kokeneempien kollegoiden tuesta olla erityisen paljon apua.

## *Vertaisoppiminen*

Vahvuuksia voi kehittää myös vertaisoppimisen avulla työyhteisössä. Tämän mainitsi useampi opettaja. Opettajan työtä voi tehdä hyvin monella eri tavalla ja ihmisillä on paljon erilaisia vahvuuksia. Muiden opettajien kanssa työskennellessään voi ottaa mallia hyvistä toimintatavoista (AO18). Lisäksi keskustelu ja hyvät välit kollegojen kanssa koettiin tärkeiksi vahvuuksien kehittymisen kannalta. Redenlinghuysin ja kollegojen (2019) mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä välitetään muista, mikä ilmenee esimerkiksi kollegojen antamana tukena. Eräs luokanopettaja kuvasi itseään onnekkaaksi, sillä on saanut olla välittävässä työyhteisössä (LO17).

*”Kiinnostuneena seuraan asioita ja opin koko ajan lisää omista ja toisten vahvuuksista.”* (AO18)

*“Thanat kollegat ovat olleet valtava tuki nuorelle ja aloittelevalle opelle ja heiltä on saanut tukea ja apua erilaisiin tilanteisiin. Minä olen ollut onnekas, kun olen saanut olla työyhteisöissä jossa työntekijöistä on välitetty ja on saanut kasvaa opettajana eikä kaikkea ole tarvinnut osata heti.”* (LO17)

Vertaisoppimiseen vaikuttaa sekä opettajan oma kiinnostus että hyvä työympäristö, kuten edellä olevista sitaateista tulee ilmi. Redenlinghuysin ja kollegojen (2019) tutkimukseen viitaten hyvinvoivassa työyhteisössä tuetaan toisia ja tämä on nähtävissä myös LO17 näkemyksestä. Uusiautun (2019) mukaan työtovereiden tuki on merkittävä työsuoriutumisen ja työssä menestymisen kannalta, sillä työtä tehdään usein yhdessä. Tällöin työntekijät hyötyvät kaikkien asiantuntijuuden jakamisesta sekä keskinäisestä palautteenannosta (Uusiautti, 2019, s. 101). Myös Välijärven (2008) mukaan hyvä työyhteisö ja kollegojen tuki voi olla opettajille tärkeä voimaväline, joka auttaa jaksamaan työssä sekä kehittämään omaa asiantuntijuutta. Sama ajatus tulee ilmi edellä olevasta sitaatista (LO17). Vahvuuksia koskevissa työelämän tutkimuksissa puolestaan on todettu, että vahvuuksien huomioiminen työyhteisössä on hyödyllistä kaikille organisaatiossa työskenteleville (Littman-Ovadia ym. 2017; Clifton & Harter, 2003). Tämä ajatus oli nähtävissä myös joidenkin opettajien näkemyksissä.

*”Työyhteisöissäkin olisi hyvä käydä vahvuuskeskustelua ja ottaa vahvuudet käyttöön työyhteisön keskuudessa ja siten samalla hyvä leviäisi koko koulun käyttöön.”* (ELO33)

Edellä olevasta sitaatista tulee ilmi ajatus siitä, että vahvuuksien hyödyntäminen ja vahvuuskeskustelu auttaa saamaan vahvuudet koko koulun yhteiseen käyttöön. Koska opettajan työ on persoonan avulla tehtävää työtä, on opettajien joukossa hyvin paljon erilaisia persoonia

ja erilaisia vahvuuksia. Erilaisuus on työssä rikkaus, sillä opettajien lisäksi myös oppilaat ovat erilaisia (Määttä & Uusiautti, 2012, s. 32), jolloin jokaiselle opettajalle löytyy erään opettajan sanoin tykkääjänsä ja vihaajansa. Niemen (2016) mukaan koulujen ja opettajien keskuudessa on paljon erilaista osaamista, joka olisi tärkeää saada jaetuksi ja yhteiseen käyttöön. Jakamalla asiantuntijuuttaan sekä ratkaisemalla ongelmia yhdessä työntekijät voivat saada lisää voimavaroja työssä jaksamiseen ja työstä suoriutumiseen (Niemi, 2016, s. 26). Opettajien näkemysten mukaan työyhteisö on tärkeä voimanlähde työssä ja kollegojen tuki auttaa vahvuuksien kehittämisessä. Tätä tulosta tukee myös Blombergin (2008) tutkimustulos, sillä hänen tutkimuksessaan opettajat kokivat saaneensa kollegoiltaan ideoita ja vinkkejä muun muassa auktoriteetin rakentamiseen ja järjestyksen ylläpitämiseen opetusryhmässä.

#### *Vahvuuksien tiedostaminen ja oman toiminnan reflektointi*

Yksi vahvuuksien kehittämisen kannalta tärkeä asia oli opettajien näkemysten mukaan vahvuuksien tiedostaminen sekä niiden tietoinen kehittäminen. Tämä tukee vahvuuksiin liittyvän teorian näkemystä siitä, että vahvuudet ovat kehitettävissä olevia ominaisuuksia ja kehittäminen vaatii tietoista vaivannäköä (Miglianico ym. 2020, s. 740). Linleyn ja kollegojen (2009b) mukaan vahvuudet antavat ihmiselle voimaa sekä mahdollistavat hyvän suoriutumisen, kehittymisen ja toiminnan. Tähän ajatukseen perustuu osin positiivinen pedagogiikka, joka korostaa hyvän huomaamista ja vahvuusperustaisuutta. Joidenkin opettajien näkemyksistä ilmeni, että he pitivät sekä vahvuuksien että heikkouksien tiedostamista tärkeinä ihmisen kasvun ja kehityksen kannalta.

*”Pidän tärkeänä kokonaisvaltaisen kasvun ja kehittymisen kannalta sitä, että ihminen tunnistaa omia vahvuuksiaan ja opettelee käyttämään niitä. Toisaalta myös vähemmän olevia vahvuuksia on hyvä opetella kehittämään.”* MKO4

*”Opettaja ei ole koskaan valmis ja pitää olla valmis kehittämään sekä heikkouksia että vahvuuksia. Vahvuudet voivat jäädä junnaavaan paikalleen ja silloin ei välttämättä pysy mukana ajassa.”* (LO36)

Edellä olevasta sitaatista tulee ilmi, että kyseinen opettaja (MK04) pitää vahvuuksien käyttöä ja tunnistamista tärkeänä ihmisen kokonaisvaltaisen kasvun ja kehityksen kannalta. Tulkitsen sanavalinnan ”kokonaisvaltainen kasvu ja kehitys” tarkoittavan ihmisen läpi elämän jatkuvaa kasvua ja kehitystä, jolloin kyseinen opettaja pitää todennäköisesti tärkeänä vahvuuksien käytön opettelua niin lasten kuin aikuistenkin keskuudessa. Edellä olevista sitaateista tulee ilmi



ajatus siitä, että kehitys vaatii sekä vahvuuksien että heikkouksien kehittämistä. Vahvuuksien käytön yhteydessä tulisikin pitää mielessä se, että vahvuudet voivat ylikorostua ja muuttua heikkouksiksi sekä toisaalta jäädä kehittymättä ilman tietoista toimintaa (Linley ym. 2009b; Huttunen & Kakkori, 2007; Peterson & Seligman, 2004; Uusitalo-Malmivaara, 2015). Opettajien näkemyksistä tuli ilmi tämä sama ajatus, sillä opettajan keskittyessä pelkkiin vahvuuksiin, on vaarana ammatillisen kehityksen pysähtyminen. Opettajan tulisi pysyä mukana yhteiskunnan muutoksessa, sillä muutokset heijastuvat aina opettajan työhön ja opetukseen (Välijärvi, 2008, s. 67). Lisäksi opettajan ammatin professioluonne edellyttää opettajalta jatkuvaa asiantuntijuuden kehittämistä ja elinikäistä oppimista (Välijärvi, 2008, s. 69-70; Niemi, 2006, s. 75; Tynjälä, 2006). Elinikäinen oppiminen sekä ammattitaidon jatkuva kehittäminen tulevat ilmi LO36 sitaatista, sillä hän ilmaisee, että opettaja ei ole koskaan valmis. Opettajan asiantuntijuuden ja ammatillisuuden kehittymisessä keskeistä on kyky itsereflektioon, mikä tulee ilmi seuraavista sitaateista.

*“Teen huomioita omista ”menestystarinoista” opetuksessani ja otan niistä onkeeni. Olen jatkuvasti myös kouluttautunut lisää ja saanut siitä innostusta työhöni, aina vaan uudestaan.”* (LO38)

*“Pyrin aktiivisesti miettimään sitä, miten olisin parempi ja miten voisin hoitaa jonkin asian vielä paremmin ja tehokkaammin.”* (LO36)

Itsereflektio ilmeni opettajien näkemyksissä kykynä tunnistaa onnistumisen hetkiä ja kehityskohteita omassa toiminnassa. Omista menestystarinoistaan on hyvä ottaa opiksi ja opetuksessa on eduksi hyvien toimintamallien toistaminen. Toisaalta opetusta on tärkeä myös kehittää, vaikka se sujuisi jo hyvin. Tämä ilmenee LO36 näkemyksestä, jossa hän korostaa miettivänsä aktiivisesti sitä, miten voisi hoitaa jonkin asian vielä paremmin ja tehokkaammin. Itsereflektio linkittyy vahvuusnäkökulmasta arviointikyvyn vahvuuteen, joka tarkoittaa ihmisen kykyä kriittiseen ajatteluun ja asioiden tutkimiseen eri näkökulmista (Peterson & Seligman, 2004, s. 100). Hyvä arviointikyky auttaa tunnistamaan erityisesti kehittymiskohteita omassa toiminnassa. Toisaalta arviointikyvystä on myös hyötyä oppilaiden osaamisen tunnistamisessa. Reflektointi ja tiedostaminen ovat vahvuuksien näkökulmasta erittäin tärkeitä erityisesti kasvuvahvuuksien kehittämisessä, mikä ilmenee seuraavista sitaateista.

*“Pyrin myös kärsivällisyyteen ja lempeyteen ammatissani, koen nämä nykyään vahvuuksiksini, mutta näitä minun tulee tietoisesti pitää mielessä päivittäin. Koen, että oman toiminnan tiedostamisella on ollut hyötyä vahvuuksieni kehittämisessä”* (LO24)

*“Kehitän empatiakykyäni ja herkkyyttäni tällä hetkellä, sillä koen että voisin olla niissä parempi. Luon siis itselleni ”sääntöjä”, joista pikkuhiljaa tulee rutiineja eli vaikka miten kohtaan päivittäin jokaisen oppilaan, miten puhutan oppilaan häntä nolaamatta jne.” (LO25)*

Kasvuvahvuuksiksi kutsutaan sellaisia vahvuuksia, jotka eivät ole yksilöllä usein käytössä ja tämän vuoksi niiden kehittäminen vaatii tietoista toimintaa (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016). Kasvuvahvuuksien yhteydessä voidaan puhua myös tiedostamattomista vahvuuksista, sillä kyseiset vahvuudet usein odottavat oikeaa tilaisuutta noustakseen esille (Linley ym. 2009b, s. 40). Edellä olevissa sitaateissa opettajat kuvailevat vahvuuksia, joita he ovat kehittäneet tai kehittävät tällä hetkellä. Molempien opettajien näkemyksistä on nähtävissä se, että kasvuvahvuuksien kehittäminen vaatii tietoista toimintaa. Tietoinen toiminta voi olla esimerkiksi erilaisten toimintamallien ja sääntöjen luomista itselle, jolloin kasvuvahvuudet kehittyvät siten, että ne tulevat osaksi jokapäiväistä toimintaa.

### *Myönteisen palautteen merkitys*

Omia vahvuuksia voi joskus olla vaikea huomata ja tästä syystä palautteella on suuri merkitys. Myönteisen palautteen merkitystä ja myönteisten tunteiden lisäämistä korostetaan erityisesti positiivisessa pedagogiikassa (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016; Leskisenoja, 2016). Positiivisen palautteen merkitys ilmeni myös muutamien opettajien näkemyksistä, sillä he kokivat myönteisen palautteen tärkeäksi niin oppilaiden kuin oman opettajuudenkin kehittymisen kannalta.

*“Palautteella on myös suuri merkitys. Silloin kun saa hyvää palautetta jostakin omasta toiminnastaan, auttaa se näkemään omat vahvuudet paremmin ja kehittymään entisestään.” (AO18)*

*” Opettajan positiivinen palaute auttaa oppilaita uskomaan taitoihinsa ja tekemään parhaansa sekä näkemään kehittymisestä.” (LO31)*

Myönteinen palaute auttaa sekä omien vahvuuksien tiedostamisessa että niiden kehittämisessä. Myönteinen palaute saa LO31 mukaan oppilaat tekemään parhaansa ja toisaalta näkemään oman kehityksensä. Uusitalo-Malmivaaran ja Vuorisen (2016) mukaan myönteiset tunteet usein sivuutetaan, jolloin negatiiviset asiat saattavat korostua. Vahvuuksien hyödyntämistä edistää palautteen saaminen, sillä ilman palautetta voi olla vaikea tietää, miten on suoriutunut annetusta tehtävästä (Uusiautti, 2019, s. 102). Blombergin (2008) tutkimuksessa rakentava palaute sai aloittelevien opettajien mukaan aikaan mielihyvän tunteita ja kannusti heitä

tekemään työtään. Myönteinen palaute auttaa näkemään omat onnistumiset ja pysähtymään niiden äärelle, minkä vuoksi myönteinen palaute voidaan nähdä erityisen tärkeänä vahvuuksien kehittymisen kannalta. Myönteinen palaute on kannustavaa, kun taas negatiivinen palaute voi olla lannistavaa. Tästä syystä myönteinen palaute kannustaa kehittämään omaa toimintaa sekä uskomaan omiin taitoihin.

## 5.2 Opettajien näkemyksiä vahvuuksien hyödyntämisestä opettajan työssä

Opettajat kertoivat, että vahvuuksista on ollut hyötyä erityisesti haastavissa tilanteissa ja niistä selviämisessä. Tässä tutkimuksessa opettajien esille tuomat haasteet liittyivät usein oppilaiden käytökseen ja siihen puuttumiseen sekä oppilaiden vanhempien kanssa kommunikointiin. Samankaltaisia tuloksia on ilmennyt myös Blombergin (2008) tutkimuksessa. Haastavien tilanteiden lisäksi vahvuuksista on ollut hyötyä muun muassa kodin ja koulun sekä oppilaan välisessä yhteistyössä, oppilaan auttamisessa, opettaja-oppilassuhteissa sekä yhteistyössä muiden opettajien kanssa. Vahvuuksien hyödyntäminen on myös auttanut työssä onnistumisessa ja siitä suoriutumisessa. Taulukko 15 havainnollistaa ”Opettajien näkemyksiä vahvuuksien hyödyntämisessä opettajan työssä” pääluokan muodostumista aineiston analyysivaiheessa.

**Taulukko 15. Opettajien näkemyksiä vahvuuksien hyödyntämisestä opettajan työssä**

Opettajien näkemyksiä vahvuuksien hyödyntämisestä opettajan työssä			
<b>Haastavista tilanteista selviäminen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• haastavat tilanteet oppilaiden kanssa</li> <li>• konfliktitilanteet vanhempien kanssa</li> </ul>	<b>Hyvien ihmissuhteiden muodostaminen ja oppilaan tukeminen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hyvä suhde oppilaisiin</li> <li>• oppilaan tukeminen</li> </ul>	<b>Opetuksen toteuttaminen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• opetusmateriaalin tekeminen ja opetuksen järjestäminen</li> <li>• muutosten sietäminen</li> <li>• yhteisopettajuus</li> </ul>	<b>Onnistumisen kokemukset ja työsuoriutuminen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• positiivinen palaute omasta työstä</li> <li>• onnistunut yhteistyö</li> <li>• myönteiset tunteet</li> </ul>

### 5.2.1 Haastavista tilanteista selviäminen

Välijärven (2008) mukaan opettaja kohtaa työssään sekä lasten kasvuympäristön pahoinvoinnin että lasten pahoinvointia. Yhteiskunnan ongelmatilanteet ilmenevät koulussa oppilaan poikkeavana, kuten oppituntia häiritsevä, käytöksenä (Välijärvi, 2008, s. 66). Opettajan ammattietiikka velvoittaa häntä puuttumaan kohtaamiinsa ongelmiin sekä nostamaan ne tarvittaessa esille (Niemi, 2006, s. 87). Opettajan työ pitää siis väistämättä sisällään erilaisia haastavia tilanteita ja tämä ilmeni myös tähän tutkimukseen osallistuneiden opettajien näkemyksistä. Petersnonin ja Seligmanin (2004) luontenvahvuusteorian mukaan vahvuudet auttavat selviämään vaikeuksista, sillä luontenvahvuudet perustuvat ihmisen selviytymisen kannalta tärkeisiin hyveisiin: viisauteen, rohkeuteen, inhimillisyyteen, oikeudenmukaisuuteen, kohtuullisuuteen ja henkisyys. Vahvuuksia tarkasteltaessa nousevat keskeisiksi erityisesti rohkeuden hyveeseen liittyvät vahvuudet, joita tarvitaan päämäärien saavuttamiseen erilaisia vaikeuksia kohdattaessa (Peterson & Seligman, 2004). Opettajat voivat kohdata työssään esimerkiksi oppilaiden väkivaltaisuutta ja aggressiivisuutta. Tämä on ilmennyt myös Blombergin (2008) tutkimuksessa. Aggressiivinen käytös voi ilmetä oppitunnin häiritsemisenä tai väkivallan kohdistamisena opettajaan tai muihin luokan oppilaisiin. Opettajien näkemysten mukaan haastavissa tilanteissa, erityisesti sellaisissa, joissa oppilas käyttäytyy haasteellisesti, on hyötyä itsesäätelyn vahvuudesta ja auktoriteettiin liittyvistä vahvuuksista.

*“Vaikeat tilanteet oppilaiden kanssa, kun oppilas käyttäytyy aggressiivisesti tai on tunnekuohun vallassa, silloin opettajan on hyvä pysyä rauhallisena.” (LO5)*

*“Jämäkkyudesta on ollut hyötyä, jos oppilas esimerkiksi keikkuu tuolilla tai kieltäytyy poistumasta luokasta. Olen toiminut erityispuolella haastavasti käyttäytyvien oppilaiden kanssa ja osaan tiukasti elehtien puuttua tähän käytökseen enkä pelkää väkivaltaa.” (AO12)*

Opettajien näkemysten perusteella haastavissa tilanteissa on hyötyä auktoriteettiin liittyvistä vahvuuksista, kuten johtajuudesta, ja itsesäätelyn vahvuuteen kuuluvasta rauhallisuudesta. Auktoriteettiin liittyviä vahvuuksia olivat opettajien näkemysten mukaan muun muassa johtajuus, rohkeus ja ammatillinen osaaminen. AO12 vastauksesta on nähtävissä se, että haastavaan käytökseen puuttuminen vaatii opettajalta jonkin verran rohkeutta, sillä tilanteet saattavat kärjistyä väkivaltaan opettajaa kohtaan. Opettajan tulee pitää huoli luokan turvallisesta ilmapiiristä siten, että kenenkään käytös ei uhkaa oppilaiden fyysistä tai henkistä turvallisuutta (Zullig & Matthews-Ewald, 2014; Blomberg, 2008). Jotta tilanteet eivät kärjisty, tulee oppilaan käytökseen puuttua ajoissa ja tarvittaessa tiukasti. Johtajalta vaadittava tiukka ja

jämäkkä ote kehittyy kyselyyn vastanneiden opettajien mukaan kokemuksen kautta, mikä ilmenee AO12 sitaatista. Tätä tukee myös aiempi kirjallisuus opettajan auktoriteettiin liittyen, sillä opettajan auktoriteetin nähdään kehittyvän itsetuntemuksen ja kokemuksen pohjalta (Blomberg, 2008, s. 17). Tässä tutkimuksessa eräs opettaja (AO12) kertoi toimineensa erityispuolella haastavasti käyttäytyvien oppilaiden kanssa ja ilmeisesti kyseinen työ on kehittänyt hänen kykyään toimia haastavissa tilanteissa ja lisännyt rohkeutta tilanteissa toimimiseen. Hän mainitsi esimerkiksi käyttävänsä opetuksessa tukiviittomia, jotka rauhoittavat oppilasta, jolla on käyttäytymisen kanssa haasteita. Kyseiset tukiviittomat rauhoittavat myös muita oppilaita, joten AO12 on kokenut ne ryhmänhallinnan kannalta hyödylliseksi työkaluksi. Johtajuuden lisäksi haastavissa tilanteissa oli hyötyä itsesäätelyn vahvuudesta, mikä ilmenee kykynä suunnitella ja säädellä omaa toimintaa.

*“Eniten hyötyä on organisointikyvystä, josta johtuen ennakoin mm siirtymissä, ruokalassa, luokassa jne tulevat riidat erilaisilla istumajärjestyksillä, jonojärjestyksillä jne niin ei ole syytä tapella omasta paikasta tms.” (LO25)*

Itsesäätelyn vahvuuteen kuuluu niin tunteiden säätely kuin kyky suunnitella ja ohjata omaa toimintaa (Peterson & Seligman, 2004; Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016; Räsänen, 2014). Opetuksen yhteydessä opettajat puhuivat jonkin verran organisointikyvystä, joka linkittyy toiminnan suunnitteluun. Blombergin (2008) mukaan ryhmänhallinnassa on tärkeää toimia tehokkaasti konflikteja ratkaistaessa, mutta vielä tärkeämpää on taito ennakoida ja välttää kyseiset tilanteet. Toiminnan suunnittelu auttaa ennakoimaan erilaisia haastavia tilanteita siten, että haastavia tilanteita ei välttämättä tapahdu. LO25 esimerkiksi ennakoi oppilaiden riitoja erilaisten istuma- ja jonojärjestysten kautta. Kun oppilaalla on jokin oma tietty paikka luokassa tai jonossa, heillä ei ole syytä kinastella siitä, kuka minkäkin paikan saa. Haastavien tilanteiden ennakoiminen kertoo opettajan hyvästä arviointikyvystä, sillä opettaja on todennäköisesti kohdannut aiemmin kyseisiä tilanteita työssään ja on tämän johdosta kehittänyt erilaisia ratkaisuja niiden korjaamiseksi. Kasvatukseen liittyy jonkin verran oppilaan vapauden ja itsenäisyyden rajoittamista (Siljander, 2014). Oppilas ei välttämättä vielä itse kykene tekemään oppimisensa ja kasvunsa kannalta tärkeitä päätöksiä. Opetustilanteessa oppilas esimerkiksi saattaa haluta istua ystävänsä vieressä, mikä voi tehdä opetukseen keskittymisestä vaikeaa. Tästä syystä opettaja joutuu jonkin verran rajoittamaan oppilaiden mahdollisuuksia itsenäisiin päätöksiin ja tämä voi ilmetä esimerkiksi juuri istumajärjestyksen tekemisen tai muiden pedagogisten keinojen kautta. Näiden ratkaisujen toteuttaminen vaatii opettajalta hyvää arviointikykyä, sillä ratkaisut vaikuttavat oppilaan kasvuun ja kehitykseen.

Opettajan tehtävänä on lisäksi huolehtia luokan hyvästä oppimisympäristöstä (Peltonen, 2018, s. 51), minkä vuoksi hänen tulee puuttua luokassa asiattomaan käytökseen ja huolehtia työrauhasta (Blomberg, 2008, s. 22). Työrauhasta voi huolehtia ennakoimalla konfliktitilanteita, kuten LO25 näkemyksestä ilmenee. Haastaviin tilanteisiin liittyy myös opettajan ratkaisukeskeinen toiminta, joita osa opettajista pyrki toteuttamaan. Ratkaisukeskeisen toiminnan ja auttamisen avulla hankalat tilanteet ovat selvinneet vähitellen.

*“Tilanteet, joissa oppilaalla on syystä tai toisesta ollut hankaluuksia selvitä jostakin asiasta. Kun tällaista tilannetta pyrkii lähestymään auttamisen ja yhteisen ongelmanratkaisun näkökulmasta, oppilas huojentuu ja tilanne lähtee selviämään vähitellen.” (AO18)*

Opettajien mainitsema ratkaisukeskeisyys linkittyy osaksi ihmisten välisiä vahvuuksia ja kohtaamisen taitoa sekä joustavuutta. Määtän ja Uusiautin (2012) mukaan opettajalta vaaditaan oppilaiden kohtaamisessa joustavuutta ja herkkyyttä, sillä oppilaiden tarpeet voivat olla erilaiset niin tunteiden kuin oppimisenkin tasolla. Joku oppilas voi esimerkiksi tarvita opettajalta halauksen, kun taas toinen kaipaa fyysisen kosketuksen sijaan vain sitä, että joku kuuntelee. Ratkaisukeskeisessä toiminnassa oleellista on se, että oppilas ei jää yksin ongelmansa kanssa, vaan opettaja auttaa häntä ratkaisemaan ongelman. Ajatuksena on siis se, että ongelmia pyritään ratkomaan yhdessä, kuten AO18 kuvailusta ilmenee. Opettaja ja oppilas voivat esimerkiksi yrittää yhdessä keksiä ratkaisuehdotuksia oppilaan oppimiseen liittyen. AO18 toi koko vastauksessaan esille tämän tapahtuvan esimerkiksi siten, että hän yrittää yhdessä oppilaan kanssa keksiä, mikä oppimisen tapa sopisi hänelle parhaiten. Ratkaisukeskeiseen toimintaan linkittyy oppilaan kohtaaminen, sillä pyrkimys oppilaan toiminnan ymmärtämiseen auttaa usein selvittämään toiminnan taustalla olevia ongelmia, jolloin ongelma saattaa alkaa ratketa vähitellen. Tämä ilmeni muun muassa AO18 näkemyksestä, mutta samaa toi esille myös LO30.

*” Mielestäni jo sillä pääsee pitkälle, että ymmärtää, että toiminnan (negatiivisen tai positiivisen) taustalla voi olla mitä ihmeellisimpiä asioita. Joskus kyse on ihan pienestä jutusta (esim. joku esine on oppilaan näkemisestään taululle), joskus taas käy ilmi hyvinkin suuria ja vakavia asioita.” (LO30)*

Opettajan ratkaisukeskeiseen toimintaan kietoutuu ihmisten välisiin vahvuuksiin kuuluva kohtaamisen taito, sillä kohtaamisen avulla opettaja pyrkii ymmärtämään ja tukemaan oppilasta parhaansa mukaan. Blombergin (2008) mukaan työhönsä ratkaisukeskeisesti suhtautuvalla opettajalla on hyvät edellytykset menestyä työssään, sillä ongelmatilanteilta ei voi työssä välttyä. Luonteenvahvuuksia tarkasteltaessa kohtaamisen taito linkittyy osaksi

näkökulmanottokykyä ja ystävällisyyttä. Näkökulmanottokyky ilmenee kykynä kuunnella muita ihmisiä sekä tarjota heille hyviä neuvoja (Peterson & Seligman, 2004). Ystävällisyys puolestaan ilmenee Petersonin ja Seligmanin (2004) mukaan välittämisenä, ymmärtämisenä ja avun antona. Opettajien näkemyksissä kohtaamiseen kuuluu ymmärtämisen lisäksi keskustelua oppilaan kanssa, mikä ilmeni sekä AO18 että LO30 sitaatista. Keskustelun avulla opettajan on helpompi ymmärtää, miksi oppilas toimii tietynlaisella tavalla. Ymmärrys oppilasta kohtaan auttaa opettajaa ottamaan huomioon esimerkiksi luokkaympäristössä olevia oppilaan keskittymiskykyä heikentäviä asioita, kuten sen, että joku esine on oppilaan näköesteenä taululle. Toisaalta keskustelu ja ymmärrys voi myös auttaa näkemään suurempia ja vakavia asioita oppilaan taustalla, jolloin opettaja pystyy tarttumaan niihin. Vakavien asioiden ja tilanteiden hoitaminen voi edellyttää opettajalta yhteistyötä eri alojen ammattilaisten kanssa oppilaan kasvun tukemiseksi, mikä ilmeni joidenkin opettajien näkemyksissä. Sen lisäksi, että opettaja kohtaa työssään haasteita oppilaan kanssa, sisältää työ myös haastavia tilanteita oppilaiden vanhempien kanssa. Opettajat eivät antaneet kovin tarkkoja kuvailuja kohtaamistaan haasteista oppilaiden vanhempien kanssa. Opettajien näkemysten mukaan haastavissa tilanteissa taustalla oli usein vanhemman hermostuminen. Kyseisissä tilanteissa opettajat näkivät tärkeäksi itsesäätelyn vahvuuden, joka ilmenee rauhallisuutena ja kärsivällisyytenä.

*“Kärsivällinen ja rauhallinen kuuntelu ja keskustelu on saanut hermostuneen vanhemman rauhoittumaan. Auttaa myös oppilaiden kanssa riitatilanteissa kun kaikki saavat kertoa oman näkemyksensä.” (LO31)*

*“Rauhallisuudesta myös kommunikointi koteihin on hyvää, koska kiihtyneenä en vastaa vihaisiin viesteihin vaan pystyn odottamaan ja rauhoittumaan ensin itse.” (LO13)*

*“Säilytän vaikeissakin tilanteissa toimintakykyni ja ns. ”säikähdän” vasta jälkeenpäin. Tästä on hyötyä erityisesti hankalissa kohtaamisissa vanhempien kanssa.” (AO39)*

Kärsivällisyys ja rauhallisuus kuuluvat itsesäätelyn vahvuuteen. Kärsivällisyys linkitettiin tässä tutkimuksessa osaksi opettajan ammattitaitoa ja asiantuntijana toimimista. Blombergin (2008) mukaan kodin ja koulun välinen yhteistyö saa usein niin vanhempien kuin opettajienkin tunteet pintaan, sillä kohtaamiseen liittyy onnistumisen odotuksia puolin ja toisin. Tämä ilmenee myös edellä olevista sitaateista. Eräs opettaja esimerkiksi kertoi vastaavansa vanhempien vihaisiin viesteihin vasta, kun hän on itse rauhoittunut. Tästä syystä kommunikointi oppilaiden koteihin säilyy hyvänä. Vanhemman ollessa kiihtynyt tai hermostunut, tulisi opettajan pysyä rauhallisena ja ammattimaisena. Rauhallinen ja kärsivällinen kuuntelu saa yleensä



hermostuneen vanhemman rauhoittumaan, kuten LO31 lainauksesta ilmenee. Tulkitsen, että tämä viestii onnistuneesta kohtaamisesta, sillä opettaja on pyrkinyt kuuntelemaan vanhemman huolia ja mahdollisesti ottamaan vastaan vanhempien antaman kritiikin. Keskustelun avulla vanhempi on rauhoittunut ja ehkä ymmärtänyt paremmin opettajan lähtökohtia työn tekemiselle. Kodin ja koulun välisen yhteistyön tavoitteena on kuitenkin pyrkiä yhdessä tukemaan oppilaan kasvua ja oppimista (Blomberg, 2008, s. 39). Rauhallisuus voi myös ilmetä hankalissa kohtaamisissa tapana toimia rationaalisesti sekä säilyttää malttinsa, kuten AO39 kuvailee. Hankala kohtaaminen voi kuitenkin aiheuttaa ikäviä tunteita jälkeensä, vaikeivat ne itse tilanteessa tule ilmi.

### 5.2.2 Hyvien ihmissuhteiden muodostaminen ja oppilaan tukeminen

Kuten edellä tuli ilmi, ihmisten välisiin vahvuuksiin kuuluvat vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot ovat erityisen tärkeitä opettajan työssä (Lim & Kim, 2014; Byrd, 2019; Grieve, 2010). Opettajan työ sisältää paljon erilaisia kohtaamisia, jolloin on tärkeää tulla toimeen kaikenlaisten ihmisten kanssa. Spinradin ja Eisenbergin (2014) tutkimuksessa ilmeni, että opettajan lämmin suhtautuminen oppilaaseen on yhteydessä oppilaan sosiaalisiin taitoihin. Dollin ja kollegoiden (2014) tutkimuksen mukaan hyvä opettaja-oppilassuhde tarjoaa erityistä tukea tarvitseville oppilaille suojaavia tekijöitä, jotka auttavat selviytymään heidän kohtaamistaan haasteista. Tässä tutkimuksessa eräs opettaja kertoi, että hyvät välit erityisesti haastavien oppilaiden kanssa auttavat oppilaan tukemisessa ja oppimisessa (ELO29). Myös toinen opettaja näki, että hyvä suhde oppijoihin todennäköisesti ennaltaehkäisee pulmia, jolloin tilanteet eivät pääse kärjistymään niin helposti (AO18). Nämä opettajien näkemykset tukevat Spinradin ja Eisenbergin (2014) sekä Dollin ja kollegoiden (2014) tutkimustuloksia hyvän opettaja-oppilassuhteen merkityksestä sekä siitä, että opettajan lämmin suhtautuminen vaikuttaa myönteisesti opettaja-oppilassuhteeseen.

*“Haastavien oppilaiden kanssa luodut luottamukselliset ja toimivat välit, joiden avulla lisätty mm. opiskelumotivaatiota, oikeanlaisen tuen saantia ja kohennettu oppimistuloksia.” (ELO29)*

*” Hyvät vuorovaikutustaidot pitävät yllä hyvää suhdetta oppijoihin ja luultavasti myös ennalta ehkäisee pulmia jonkin verran. Tilanteet eivät pääse kärjistymään ehkä sen ansiosta.” (AO18)*

Muihin ihmisiin keskittyvät vahvuudet, kuten hyvät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, auttavat opettajien näkemysten mukaan muodostamaan hyvän suhteen oppilaisiin. Oppilaan



kohtaamisella esimerkiksi on suuri merkitys muun muassa siihen, minkälaisen keskusteluyhteyden oppilaaseen saa. Kohtaaminen ja välittäminen ilmenevät opettajan työssä opettajan uskona oppilaiden kykyihin sekä pyrkimyksenä auttaa oppilaita kehittymään ja löytämään heidän vahvuutensa (Määttä & Uusiautti, 2012, s. 29). Eräs opettaja kertoi, että hänen edelliset oppilaansa ovat tulleet esimerkiksi kaupassa vastaan ja kehuneet, kuinka hyvin heillä menee elämässä ja että lukuaineiden opettajat olivat haukkuneet heidät peruskoulussa maanrakoon. Tästä voidaan päätellä, että kyseisellä opettajalla on ollut hyvät ja lämpimät välit oppilaisiinsa, sillä he ovat uskaltaneet rohkeasti kertoa kokemuksistaan. Kyseinen opettaja oli taideaineen aineenopettaja, joten hän oli mahdollisesti nähnyt oppilaidensa taitoja eri tavalla verrattuna lukuaineiden opettajiin. Lisäksi on mahdollista, että lukuaineiden opettajat ovat keskittyneet opetuksessaan akateemisiin taitoihin, jolloin oppilaan muut vahvuudet ja onnistumiset ovat voineet jäädä vähemmälle huomiolle.

Opettajien näkemyksissä ilmeni kohtaamisen yhteydessä halu työskennellä lapsen parhaaksi, jolloin oppilaan kohtaamia haastavia tilanteita on voitu selvittää vielä työajan ulkopuolellakin. Kohtaamiseen ja aitoon välittämiseen liittyy täten tunnollisuuden piirre. Tunnollisuus on yhteydessä parempaan suoriutumiseen opettajan työssä ja se ilmenee muun muassa vastuullisuutena ja huolehtivaisuutena (Bastian ym. 2017, s. 12). Opettajan tulee sitoutua työssään toimimaan vastuullisesti ja tähän velvoittaa myös opettajan ammattietiikka (OAJ, 2021). Tunnollisuus saa opettajan tarttumaan oppilaan kannalta tärkeisiin asioihin jopa työajan päättyessä, sillä opettajan tulee toimia lapsen parasta ajatellen. Kysyin kyselylomakkeessani, millaisissa tilanteissa vahvuuksista on ollut hyötyä ja tunnollisuus ilmeni LO7 mukaan seuraavalla tavalla: ” *Monessakin tilanteessa, jossa on vaadittu halua työskennellä lapsen parhaan puolesta. Myös tilanteet, jotka eivät "virallisesti" kuulu opettajan tehtäviin*”. Hän käytti esimerkkinä tilannetta, jossa oppilas tulee itkien puolituntia työpäivän päättymisen jälkeen kertomaan, että häntä ei ole tultu hakemaan koulusta. Opettajana hänen tulee selvittää tilannetta muun muassa soittamalla oppilaan kotiin, vaikka hänen työpäivänsä on periaatteessa jo päättynyt. Eräs toinen opettaja puolestaan kertoi tarttuvansa asioihin huomatessaan huolta oppilailta, vaikka oppilaat olisivat ihan tuntemattomia. Opettajan velvollisuutena on nähdä erilaiset ongelmat eikä vetäytyä vastuusta (Niemi, 2006, s. 88). Edellä mainitut esimerkit tunnollisuudesta osoittavat sen, että kyseiset opettajat ovat hoitaneet velvollisuutensa opettajana ja tarttuneet ongelmiin niihin törmätessään. Tunnollisuus on myös merkki opettajien vahvasta ammattietiikasta sekä työsitoutumisesta. Joskus oppilaan kohtaaminen ja hänen

ymmärtäminen voi kuitenkin olla haasteellista. Tällaisissa tapauksissa opettajat käyttivät erilaisia apuvälineitä, jotka voivat helpottaa oppilaan ymmärtämistä.

*“Eräälle oppilaallani oli todella vaikeaa ilmaista omia käsityksiään osaamisestaan tai kiinnostuksen kohteistaan. Kävimme arviointikeskustelun kuvakorttien avulla, ja vaikka sekin oli aluksi haastavaa, niin herkkyyttä kun käytin, saimme lapsen ja vanhemman kanssa kaikki kortit käytyä läpi.” (LO30)*

Muutammat opettajat mainitsivat, että kuvakortit ovat auttaneet oppilaan ymmärtämisessä sekä oppilaan itseilmaisussa. Edellä olevan opettajan käyttämästä esimerkkitalanteesta ilmenee, että oppilaan auttaminen voi olla haastavaa ja vaatia herkkyyttä opettajalta. Plavšicin ja Dikovicin (2016) tutkimuksessa opettajat pitivät herkkyyttä tärkeänä hyvän opettajan piirteinä, sillä se auttaa oppilaan erilaisten kykyjen, tarpeiden ja taustojen ymmärtämisessä. Sama ajatus oli nähtävissä myös tähän tutkimukseen osallistuneiden opettajien näkemyksistä, sillä osa opettajista kertoi herkkyyden vahvuudekseen ja että siitä oli hyötyä oppilaan ymmärtämisessä. Herkkyys voidaan yhdistää sosiaalisen älykkyyden luonteenvahvuuteen, joka ilmenee Uusitalo-Malmivaaran ja Vuorisen (2016) mukaan kykynä ymmärtää omia ja toisten tunteita, ajatuksia ja käyttäytymistä sekä käyttää tätä ymmärrystä päätösten ja toiminnan tukena. Herkkyys auttaa aistimaan lapsen tunnetiloja sekä vastaamaan niihin rauhallisesti. Se, että opettaja pyrkii ymmärtämään oppilasta tämän itseilmaisun haasteista huolimatta, kertoo välittämisestä. LO30 mainitsikin, että herkkyys ja välittävyys ovat olleet olennaisia asioita oppilaan onnistuneessa tukemisessa ja haasteiden ratkaisemisessa. Herkkyyttä ja välittävyyttä voidaan pitää osana hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja, joiden on nähty olevan erittäin tärkeitä erityisesti erityisopettajan työssä (Lim & Kim, 2014; Byrd, 2019). Tässä tutkimuksessa herkkyydestä ja välittävyydestä oli ollut hyötyä myös oppilaan aggressiiviseen käytökseen puuttumisessa. LO30 oli antanut aikaansa oppilaalle ja keskustellut hänen kanssaan paljon muun muassa vaikeista tilanteista etu- ja jälkikäteen. Tämä oli hiljalleen johtanut oppilaan käytöksen muuttumiseen. Myös eräs toinen opettaja totesi, että lapsen aggressiivisuus katoaa, kun häntä pystyy auttamaan ja tukemaan oleellisimmissa asioissa.

### 5.2.3 Opetuksen toteuttaminen ja muutosten sietäminen

Opettajien näkemyksissä vahvuuksistaan ilmeni erilaisia tilanteista, joissa luovuudesta ja joustavuudesta on ollut hyötyä. Luovuuden avulla opettajat ovat saaneet uusia ideoita toteutettavaksi opetuksessa ja he ovat pyrkineet kokeilemaan niitä rohkeasti. Ahon (2011)

mukaan opettajien luovuus ja lahjakkuus ilmenevät koulun arjessa muun muassa joustavuutena sekä oppiaineisiin liittyvänä lahjakkuutena, sillä koulu on täynnä tilanteita, joissa opettajan tulee tehdä luovia ja nopeita ratkaistuja. Tässä tutkimuksessa opettajat kertoivat myös käyttävänsä luovasti erilaisia menetelmiä ja materiaaleja opetuksessaan. Luovuudesta on hyötyä muun muassa oppimateriaalin valmistuksessa, sillä aina sopivaa materiaalia ei löydy valmiina.

*“Luovuus: esimerkiksi olen ollut Steinerkoulussa töissä ilman alan koulutusta ja ilmaisusta, kuvataiteellisesta osaamisesta ja kyvystä heittäytyä oli todella apua, samoin usein arjessa tartun kynään ja piirrän malliksi tai piirrän opetusmateriaalia, käsikirjoitan elokuvia tai näytelmiä”* (LO8)

*”Juhlien järjestelyissä luovuudesta on paljon hyötyä. Olen myös suunnitellut työkaverin kanssa koulun yhteistä taidetoimintaa, joka oli merkityksellistä, koska se oli lukuvuoden alussa tapahtuvaa ryhmäyttävää toimintaa.”* (LO26)

Edellä olevista sitaateista ilmenee luovuuteen yhteydessä oleva taiteellinen osaaminen, jota voi hyödyntää arjen eri tilanteissa. Opettajilla on mahdollisuus toteuttaa itseään hyvin vapaasti opetuksessaan opettajan ammattiin kuuluvan autonomian vuoksi (Aho, 2011, s. 132). Opetuksen järjestämiseen ei ole olemassa tarkkoja ohjeita, minkä vuoksi opettajat pystyvät toteuttamaan opetuksessa omaa luovuuttaan ja kokeilemaan uusia ideoita (LO26). Tämä lisäsi opettajien näkemysten mukaan työn merkityksellisyyttä. Taiteellisen luovuuden lisäksi arjen eri tilanteet voivat vaatia opettajalta heittäytymiskykyä ja joustavuutta, sillä suunnitelmiin tulee usein muutoksia. Eräs opettaja kertoi, että tunnilla tulee olla valmistautunut kaikkeen (AO12). Toinen opettaja puolestaan kuvasi itseään joustavaksi, sillä häntä eivät häiritse muuttuvat suunnitelmat tai niissä joustaminen (LO22).

*” Tunneilla pitää olla valmistautunut ihan kaikkeen. Luokan välineet saattavat lakata toimimasta, oppilaat voivat olla kummallisella tuulella, luokassa voi tulla riitoja, jokin voi keskeyttää tunnin tai ehkä joku oppilas ei puhukaan suomea vaan jotain muuta kieltä. Joka tilanteesta on kuitenkin selvittävä.”* (AO12)

*“Olen todella joustava. Minua ei häiritse muuttuvat suunnitelmat tai omassa suunnitelmassa joustaminen esimerkiksi työkaverin vahingossa vietyä kaikki tabletit vaikka olin varannut ne. Se ei stressaa minua eikä aiheuta konfliktia työyhteisössä.”* (LO22)

*”Olemme siirtyneet yhteisopettajuuteen ja avoimiin oppimisympäristöihin työyhteisössämme ja tämä on vaatinut rohkeutta ja luovuutta lähes joka päivä.” (LO24)*

Luovuus ilmenee Ahon (2011) mukaan opettajan luovana ja pikaisena reagointina yllättävissä ja uusissa tilanteissa. Tämä ilmenee myös edellä olevien opettajien näkemyksistä, sillä oppitunneilla voi tapahtua yllättäviä asioita, joita ei ole itse suunnitellut (AO12, LO22). Luovuus ja joustavuus auttavat selviytymään muuttuvista tilanteista, minkä lisäksi kyseisistä vahvuuksista on hyötyä työyhteisössä toimimisessa. Työolosuhteiden muutokseen ei aina liity yllättäviä tilanteita, sillä esimerkiksi LO24 kuvaamaan yhteisopettajuuteen ja avoimiin oppimisympäristöihin siirtyminen ei ole tapahtunut yllättäen. Kyseinen muutos on liittynyt koulun ja opetuksen kehittämiseen ja se on vaatinut opettajilta luovuutta ja kokeilemisen halua, sillä opetusta ei ole voinut toteuttaa samalla tavalla kuin aiemmin. Yhteistyö ja muiden kanssa toimeen tuleminen sekä uusien ideoiden kokeileminen vaativat usein joustavuutta ja luovuutta, sillä asiat eivät aina mene juuri niin kuin on itse suunnitellut. Vaikka suunnitelman muuttuvat työssä, oli työn etukäteen suunnittelu opettajien näkemysten mukaan kuitenkin tärkeää.

*” Kun tunnin on suunnitellut etukäteen hyvin, se rauhoittaa myös oppilaita. Oppilaat aistivat, että opella on selvät sävelet ja se rauhoittaa oppitunteja.” (LO17)*

Itsesäätelyn vahvuuteen kuuluvavasta kyvystä suunnitella omaa toimintaa on opettajien näkemysten mukaan hyötyä opetuksen toteuttamisessa. Työn suunnittelu rauhoittaa sekä opettajaa itseään että oppilaita. LO17 kuvasi tuntien suunnittelun etukäteen tuovan hänelle varmemman olon, sillä hän tietää suunnittelun avulla pysyvänsä aikataulussa. Varmuus ja selkeys edesauttavat opettajan johdonmukaista toimintaa, joka puolestaan edistää Ahon (2011) mukaan opettajan auktoriteettia oppilaiden silmissä. Sama oli nähtävissä LO17 näkemyksessä, sillä suunnittelun tuoma varmuus ja selkeys heijastuu oppilaisiin ja saa heidät käyttäytymään rauhallisemmin. Itsesäätely ilmeni suunnitelmallisuuden lisäksi tunteiden ja toiminnan hallinnassa. Eräs opettaja mainitsi, että tärkeintä työssä ovat oppilaat ja töiden asiallinen tekeminen, minkä vuoksi hän pyrkii jättämään välillä omat mielipiteensä taka-alalle (LO27).

*”Tulen hyvin toimeen useimpien ihmisten kanssa. Vaikka mielipiteet voivat olla hyvinkin erilaisia, voin jättää omien toittottamisen taka-alalle työrauhan säilymiseksi. Tärkeintä ovat oppilaat ja että työt tulee tehtyä asiallisesti.” (LO27)*

Kuten edellä olevasta sitaatista ilmenee, on itsesäätelyn vahvuuteen kuuluvasta tunteiden hallinnasta hyötyä opettajan työssä, sillä opettajan olisi hyvä tulla toimeen muiden ihmisten

kanssa. Opetustilanteet sisältävät päivittäin erilaisia tilanteita, joissa opettajan tekisi mieli osoittaa tunteensa hyvin avoimesti, mutta joutuu hillitsemään itsensä toimiakseen ammattitaitoisesti (Aho, 2011, s. 187). Itsensä hillitseminen ja tunteiden säätely voivat näkyä opettajan toiminnassa esimerkiksi siten, että opettaja priorisoi luokan työrauhan ja oppilaiden oppimisen tärkeämmäksi omien mielipiteidensä esittämisen sijaan (LO27). Opettajien näkemyksissä ilmeni myös, että vahvuuksista, erityisesti itsesäätelystä, voi olla hyötyä työssä jaksamisessa. Stressin ja muutoksien sietäminen auttaa jaksamaan työssä. Lisäksi on tärkeää kyetä rajaamaan omaa työtään, sillä työtä on loputon määrä. Työn rajaaminen voi auttaa esimerkiksi siten, että työasiat eivät pyöri päässä vapaa-ajalla. Eräs opettaja mainitsikin, että armollisuus itseään kohtaan on tärkeää opettajan työssä.

*“Kyky olla armelias itselle ja hyväksyä, ettei ole maailman paras opettaja, mutta jos pystyy olemaan tarpeeksi hyvä ope, niin se riittää.”* (LO30)

Täydellisyysden tavoittelu voi käydä hyvin raskaaksi opettajan työssä eikä hyvä opettaja tarkoita samaa kuin täydellinen opettaja (Määttä & Uusiautti, 2012). Tämä ajatus on nähtävissä myös edellä olevasta sitaatista. Määttä ja Uusiautti (2012) mukaan hyvällä opettajalla on hyvä itsetuntemus, minkä lisäksi hän on realistinen ja arvostaa sekä itseään että ammattiaan. Opettajatkin ovat loppujen lopuksi ihmisiä, joilla on välillä huonompia päiviä ja heikkoja hetkiä. Opettajia kohtaan kohdistuu paljon erilaisia yhteiskunnallisia odotuksia, minkä lisäksi yhteiskunnan ongelmat heijastuvat opettajan työhön ja koulun arkeen (Välijärvi, 2008; Kilpiö & Markkula, 2006). Tässä tutkimuksessa ilmeni, että opettajan työ on kuormittavaa ja työtä on paljon, sillä se ei lopu kesken. Tämän vuoksi työtä olisi hyvä rajata ja opettajan olisi hyvä olla armelias itselleen, jotta työ ei kuormita liikaa ja vaikuta opettajan työhyvinvointiin. Opettajat pitivät tästä syystä itsesäätelyn vahvuutta erityisen tärkeänä työtä tehdessä. Useampi opettaja kuitenkin mainitsi, että tässä vahvuudessa heillä on vielä kehitettävää ja parannettavaa erityisesti työn rajaamisen suhteen, sillä he työskentelevät välillä liiankin ahkerasti ja työpäivät venyvät pidemmiksi kuin mistä heille maksetaan.

#### 5.2.4 Onnistumisen kokemukset ja työsuoriutuminen

Harzerin ja Ruchin (2013) mukaan vahvuuksien hyödyntäminen lisää työntekijöiden kokemien myönteisten kokemusten määrää. Tässä tutkimuksessa ilmeni, että opettajat kokivat onnistumisen kokemuksia hyödyntäessään vahvuuksia työssään. Tämä tukee Harzerin ja Ruchin (2013) tutkimustulosta jonkin verran, sillä vahvuuksien hyödyntämisen ja myönteisten

kokemusten välillä on havaittavissa jonkinlainen yhteys. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan tutkittu suoraan näiden asioiden välistä yhteyttä tai syy-seuraussuhdetta, minkä vuoksi tuloksia ei voida pitää täysin samankaltaisina. Opettajan työhön liittyvät onnistumisen kokemukset voivat ilmetä esimerkiksi kiitoksena tehdystä työstä, kuten seuraavista sitaateista tulee ilmi.

*“Entiset oppilaat ovat pitkänkin ajan päästä kiitelleet siitä, että välitin heistä.” (LO30)*

*” Se on ollut vaikuttava hetki, kun koti ottaa vielä erikseen yhteyttä kiittääkseen siitä, että olen välittänyt aidosti ja lapsi on tullut kuulluksi.” (LO19)*

Sekä LO30 että LO19 onnistumisen kokemukset liittyivät siihen, että he olivat välittäneet oppilaistaan. Täten kiitoksen hetket linkittyivät osaksi ihmisten välisten vahvuuksien hyödyntämistä. LO19 kertoi välittävyys ilmenneen hänen toiminnassaan siten, että hän on muutaman kerran joutunut tekemään oppilaastaan lastensuojeluilmoituksen tai huolenilmauksen ja edellä olevasta sitaatista ilmennyt kiitoksen hetki oli tapahtunut tämän jälkeen. Välittävyys voidaan yhdistää rakkauden ja ystävällisyyden luonteenvahvuuksiin, sillä molemmat pitävät sisällään välittämistä ja avun antamista (Peterson & Seligman, 2004). Kiitoksen hetket kertovat onnistuneesta kohtaamisesta opettajan ja oppilaiden välillä. Lisäksi kiitoksen hetket kertovat opettajan työssä onnistumisesta, joten ne voidaan yhdistää hyvään työsuoriutumiseen. Tämä tukee aikaisempia tutkimustuloksia siitä, että vahvuuksien hyödyntäminen on yhteydessä parempaan työsuoriutumiseen (Littman- Ovadia ym. 2017; Linley, 2009a; Kong & Ho, 2016). Kiitosten hetkien lisäksi onnistumisen kokemuksia ilmeni kodin ja koulun välisessä yhteistyössä.

*“Oppilas sanoi minulle äitinsä sanoneen, ettei hän pidä minusta. Emme olleet koskaan edes tavanneet. -- Vanhempaintapaamisen jälkeen sama oppilas tuli sanomaan minulle, että äiti oli sanonut opettajan olevan tosi kiva ja pitävän minusta. Koin sen onnistumiseksi. Kyseisellä oppilaalla oli aika paljon ongelmia koulussa ja oli hienoa, että vuorovaikutukseen kodin ja koulun välillä saatiin positiivinen sävy ja yhteistyön henki.” (LO22)*

Edellä olevasta sitaatista ilmenee, että oppilaan vanhempien kohtaamiseen voi usein liittyä monenlaisia haasteita, jotka hankaloittavat kodin ja koulun välistä yhteistyötä. Tämä asia ilmeni myös muiden opettajien näkemyksissä ja Blombergin (2008) tutkimuksessa. Vanhemmat voivat esimerkiksi suhtautua kielteisesti kouluun ja opettajiin, kuten LO22 sitaatista on nähtävissä. Se, että opettajan kohtaaminen oli muuttanut vanhemman mieltä myönteiseen suuntaan ja saanut tämän pitämään opettajasta, kertoo onnistuneesta kohtaamisesta opettajan ja

vanhemman välillä. Todennäköisesti kyseisellä opettajalla on myös hyvät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, sillä hän sai koulun ja kodin välisen yhteistyön toimimaan haasteista huolimatta. Onnistuneista yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoista kertoo myös seuraava sitaatti.

*“Viime keväänä sain viimein taisteltua 3.-luokkalaiselle paikan pienryhmästä, johon kotiväki ja minä olimme oppilasta toivoneet jo eskarista lähtien. Olin usein oppilaan asioista eri linjoilla erityisopettajan kanssa, mutta nyt olen tyytyväinen, että pidin pääni ja ajattelin lapsen etu edellä tilannetta.”* (LO27)

Joskus oppilaan tukeminen voi olla haastavaa kodin ja koulun hyvästä yhteistyöstä riippumatta. LO27 sitaatista ilmenee, että kodin ja koulun välinen yhteistyö toimi hyvin, sillä he olivat samaa mieltä oppilaan tuen tarpeista. Erityisopettajan näkemykset oppilaan asioista puolestaan olivat eronneet LO27 näkemyksistä, mikä oli ilmeisesti osin jarruttanut oppilaan pääsyä pienryhmään. Edellä olevasta sitaatista tulee ilmi opettajan sinnikäs toiminta ja pyrkimys oikeudenmukaisuuteen, sillä hän pyrki toimimaan lapsen etu edellä. Sinnikkyys ja pyrkimys oikeudenmukaisuuteen viittaavat rohkeuden vahvuuteen, joka ilmenee muun muassa yksilön kykynä tavoitella hänen arvokkaina ja tärkeinä pitämiään päämääriä vaikkei niiden saavuttaminen ole täysin varmaa (Räsänen, 2014, s. 190). Lisäksi rohkeuteen liittyy halu toimia moraalisesti oikein, vaikka voisi päästä helpommalla toimimalla moraalisesti väärin (Peterson & Seligman, 2004, s. 199). Edellä olevassa sitaatissa kyseinen opettaja on rohkeasti ”pitänyt päänsä” ja ajanut oppilaan etua, vaikka erityisopettaja oli ollut oppilaan asioista eri mieltä. Opettaja on toiminut sinnikkäästi ja edistänyt tärkeänä pitämäänsä asiaa oppilaan edun kannalta, vaikka on ollut epävarmaa, tuottaako tämä toiminta tuloksia ja hän olisi toisaalta voinut päästä helpommalla myöntymällä erityisopettajan mielipiteisiin. Rohkeuden ja sinnikkyuden vahvuuksien hyödyntämiseen liittyy tyytyväisyyden tunne omaa toimintaa kohtaan, mikä kertoo onnistumisen kokemuksesta. Vahvuuksien käyttöön liittyvistä onnistumisen kokemuksista kertovat myös seuraavat sitaatit.

*“Viime vuonna suunnittelin pakopelin oppilaille ja nautin siitä että sain käyttää luovuutta, kuvataiteellisia taitojani, ongelmanratkaisukykyä. Nautin sen tekemisestä ja olin tyytyväinen lopputulokseen.”* (LO21)

*“Viikon alun aamupiireissä, joissa lähestymme viikon teemaa yhdessä keskustellen, on ollut ilo huomata, kuinka tunteiden sanoittaminen, oppilaiden kohtaaminen tunnetasolla ja kokonaisvaltaisesti eheyttää opettamista ja luo turvallisen ilmapiirin kaikelle oppimiselle.”* (LO28)

*“Innostuin kaivelemaan monia esimerkkejä Kalevalaisista teksteistä ja kalevalaisista hahmoista tehtyjä kuvia tarinoita. Niitä sopivasti valikoiden ekaluokkalaisten mielestä Kalevala on nyt jännittävä seikkailukertomus” (LO38)*

Edellä olevia sitaatteja yhdistävät vahvuuksien hyödyntäminen ja työssä koetut myönteiset tunteet, vaikka opettajien käyttämät vahvuudet ovat olleet hyvin erilaisia. Oman vahvuuden käyttäminen ja hyödyntäminen saa aikaan myönteisiä tunteita, kuten iloa, nautintoa ja tyytyväisyyttä. Tutkimusten mukaan vahvuuksien hyödyntäminen voi lisätä työn merkityksellisyyttä sekä parantaa työsitoutumista ja -suoriutumista (Van Wingerden & Van der Stoep, 2018, s. 3, 6). Lisäksi vahvuuksien käyttö voi vahvistaa työntekijän intohimoa työtä kohtaan, sillä vahvuuksien hyödyntäminen lisää työntekijöiden kokemien myönteisten kokemusten määrää (Kong & Ho, 2016, s. 18; Harzer & Ruch, 2013, s. 965). Tässä tutkimuksessa ilmeni, että opettajat kokivat näkemystensä mukaan myönteisiä tunteita vahvuuksia hyödyntäessään. Nämä tunteet olivat myös heidän mukaansa yhteydessä työn merkityksellisyyteen, sillä vahvuuksien käyttäminen tekee työstä mielekkäämpää. Työssä koetut onnistumiset vahvuuksien käytön yhteydessä viittaavat hyvään suoriutumiseen.



## 6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Pohdin seuraavaksi tutkimukseni luotettavuutta ja eettisyyttä. Tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä mitataan perinteisesti tutkimuksen reliabiliteetin ja validiteetin avulla (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 160). Reliabiliteetti liittyy tutkimuksen toteutukseen ja sillä tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta, kun validiteetti puolestaan viittaa tutkimuksen pätevyyteen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 160; Kananen, 2017, s. 175-176). Kanasen (2017) mukaan tutkimuksen validiteetin kannalta tulee tarkastella sitä, tutkitaanko tutkimuksessa oikeita asioita ja sopivatko eri lähestymistavat, kuten aineiston keruumenetelmä, tutkimuksen tavoitteeseen. Reliabiliteetin ja validiteetin käsitteet ovat kuitenkin kritisoituja laadullisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelussa, sillä ne ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen laadun ja luotettavuuden mittaamiseen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 160). Tarkastelen seuraavaksi tutkimuksen luotettavuutta tutkimuksen eri vaiheiden toteutumisessa.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tulisi selostaa mahdollisimman läpinäkyvästi ja tarkasti tutkimuksen eri vaiheet, sillä tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta (Lichtman, 2013; Tuomi & Sarajärvi, 2018; Kananen, 2017; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009). Kanasen (2017) mukaan tutkimuksen eri vaiheiden dokumentointi ja perustelu on tärkeää, jotta lukija pystyy arvioimaan tutkijan ratkaisuja ja tutkimuksen luotettavuutta. Saman toteavat myös Tuomi ja Sarajärvi (2018), sillä tutkimuksen lukijoille tulee antaa riittävästi tietoa tutkimuksen eri vaiheista ja sen toteutuksesta. Olen pyrkinyt parhaani mukaan kuvailemaan tutkimuksen etenemistä ja esimerkiksi valitsemani analyysimenetelmän eri vaiheita, jotta lukija tietää, millä tavalla aineisto on analysoitu vaikkei olisi ennestään tutustunut aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin. Lisäksi olen perustellut valintojani tutkimuksen metodologian ja aineiston keruun suhteen sekä tuonut esille niihin liittyviä haasteita, jotta lukija voi arvioida kyseisten valintojen luotettavuutta. Tutkimuksen eri vaiheita dokumentoin näytteillä aineiston analyysistä sekä erilaisilla taulukoilla, joista on nähtävissä sisällönanalyysissä muodostetut luokat.

Tutkimuksen onnistuminen edellyttää erityisesti laadulliselta tutkijalta sitä, että hän kykenee tiedostamaan, miten hänen oma tietoisuutensa kehittyy tutkimuksen kuluessa ja että hän pystyy tekemään tarvittavia muutoksia tutkimusprosessin aikana (Kiviniemi, 2018, s. 74). Kiviniemen (2018) mukaan aloittelevalle tutkijalle on tyypillistä halukkuus käsitellä kaikkia mielenkiintoisia eteen tulevia asioita tutkimusprosessin aikana. Tähän liittyy hajanaisuuden riski, koska mielenkiinnon kohdistuessa useisiin eri asioihin, voi tutkimus koostua sisällöllisesti hyvin erityyppisistä asioista (Kiviniemi, 2018, s. 76). Aloittelevan tutkijan tapaan minun oli

tutkimusprosessin alussa hyvin vaikea rajata tutkimusaiheittani, sillä hyvin monet eri asiat kiinnostivat minua vahvuuksiin liittyen. Vahvuudet ovat myös hyvin laaja käsite, mikä ilmeni osittain aineistostani. Lisäksi haasteita toi erityisesti teoriaosuuden muodostamisessa se, että aiheittani koskevia tutkimuksia ei ole tehty hyvin paljoa, jolloin jouduin muodostamaan teorian erilaisten osien pohjalta. Näen, että onnistuin kuitenkin rajaamaan tutkimuksen aiheen sopivaksi ja että tutkimukseni aineistosta saadut tulokset vastaavat tutkimuskysymykseeni eli siihen, minkälaisia näkemyksiä opettajilla on omista vahvuuksistaan sekä niiden hyödyntämisestä opettajan työssä. Tutkimuksen teoreettiset käsitteet liittyvät tutkimuksen kannalta oleellisiin aiheisiin eli vahvuuksiin ja opettajan työhön.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan rooli korostuu, sillä aineisto kerätään hänen kauttaan (Metsämuuronen, 2003; Lichtman, 2013; Bogdan & Biklen, 2007). Tästä syystä pyrin tuomaan esille tutkimuksen aiheeseen liittyvän oman esiymmärrykseni. Olin perehtynyt kandidaatintyöni yhteydessä positiiviseen psykologiaan ja pedagogiikkaan, kuten aiemmin mainitsin. Jotta esiymmärrykseni ei vaikuttaisi tutkittaviin ja aineiston luotettavuuteen, pyrin jättämään ennako-oletukseni tietoisesti sivuun. Ennen aineiston keräämistä keskustelin verkkokyselyn kysymyksistä ohjaajieni kanssa saadakseni ulkopuolisen mielipiteen kyselyn toimivuudesta ja varmistuakseni siitä, että en vahingossa esimerkiksi sisällyttä johdattelevia kysymyksiä kyselyyni. Lisäksi kokeilin kyselyn toimivuutta siten, että eräs henkilö lähipiiristäni kokeili kyselyyn vastaamista ja antoi kehittävää palautetta, jonka pohjalta hioin kyselyn rakennetta selkeämmäksi ja monipuoliseksi. Verkkokyselyn haasteena voidaan pitää sitä, että tutkija ei pysty varmistamaan ymmärtääkö tutkittava kysymykset oikein (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009). Koen, että verkkokysely oli tutkimukseni aineistonkeruun kannalta onnistunut ratkaisu, sillä sain sen avulla monipuolisia näkemyksiä opettajien vahvuuksista. Kiinnitin huomiota kysymysten yksiselitteisyyteen eikä opettajien näkemyksissä esiintynyt kysymysten väärinymmärryksiä, mikä lisää aineiston keruuvaiheen luotettavuutta. Opettajien näkemykset liittyivät tutkittavaan aiheeseen eli vahvuuksiin ja vastasivat tutkimukseni tutkimuskysymykseen. Näen, että kysely aineiston hankintatapana ja sen toteutus oli myös tästä syystä onnistunut. Tutkimuksen reliabiliteettiin eli toistettavuuteen liittyen huomasin kyselyn tuottavan samankaltaisia vastauksia molemmilla aineistonkeräyskerroilla, sillä keräsin aineistoa kahteen otteeseen. Tämä osoittaa sen, että kysely aineistonkeruumenetelmänä oli luotettava, sillä se sen avulla kerätty aineisto liittyi tutkimusongelmaan ja tutkimukseni aiheeseen eli juuri siihen, mihin sen pitikin. Lisäksi aineistosta ilmeni aiempiin tutkimuksiin liittyviä yhteneväisiä tuloksia.

Onnistuneen kyselyn luominen voi olla varsinkin ensikertalaiselle haasteellista, sillä kysymysten muotoilu ja lomakkeen pituus vaikuttavat merkittävästi aineiston keruun onnistumiseen (Valli, 2018; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009). Mikäli toteuttaisin tutkimuksen uudelleen kiinnittäisin vielä tarkempaa huomiota verkkokyselyni kysymyksiin, sillä ensimmäinen ja toinen kysymys tuottivat hyvin samankaltaisia vastauksia. Keskityin tässä tutkimuksessa vahvuuksien hyödyntämiseen sekä vahvuuksien käytön etuihin. Opettajien näkemyksissä tuli esille vahvuuksien käyttöön liittyviä haasteita ja kriittisiä näkökulmia, vaikka en niihin kohdistuvaa kysymystä esittänyt. Jos toteuttaisin tutkimuksen uudelleen, lisäisin kyselyyni kysymyksen vahvuuksien käytön haittoihin liittyen vielä monipuolisempien näkemysten varmistamiseksi tai mahdollistaisin näiden näkökulmien esille tuomisen erilaisella aineistonkeruutavalla. Kaksiosainen kysymys vahvuuksien käyttöön tai siihen miksei niitä ole pystynyt työssä käyttämään, olisi voinut tehdä kysymykseen vastaamisesta haastavampaa tässä aineistonkeruumenetelmässä. Tästä syystä haastattelu voisi soveltua tämän näkökulman huomioimiseen ja tutkimiseen paremmin, sillä tutkija pystyy tarvittaessa esittämään haastateltavalle lisäkysymyksiä ja tarkennuksia.

Vallin ja Perkkilän (2018) mukaan tutkijan tulee luotettavuuden vuoksi huomioida tutkimuksen konteksti eli se, miksi aineisto on syntynyt ja ketkä sitä tuottavat. Keräsin tutkimusaineistoni Facebookin kautta ja lähettämällä kyselylinkin sähköpostitse eri opettajille. Aineiston koostumisessa tulee huomioida se mahdollisuus, että kyselyyn vastanneet opettajat ovat vastanneet muun muassa aiheen kiinnostavuuden vuoksi. Vahvuuksista puhutaan paljon positiivisessa pedagogiikassa, jolloin on mahdollista, että kyselyyn vastanneet opettajat ovat olleet kiinnostuneita sen toteuttamisesta ja että heillä on ollut etukäteen tietoa siitä, mitä vahvuudet ovat positiivisen psykologian määritelmien mukaan ja mitä etuja niiden käyttöön liittyy. Tästä syystä on mahdollista, että tutkimukseen eivät ole vastanneet sellaiset opettajat, jotka eivät koe pystyvänsä hyödyntämään vahvuuksiaan työssään tai jotka eivät ole kiinnostuneet vahvuuksista. Aineistoa lukiessani tuli joidenkin opettajien näkemyksistä ilmi viitteitä positiiviseen pedagogiikkaan ja muutama mainitsi sen nimeltäkin esimerkiksi vahvuuksien kehittämisen yhteydessä. Tämä seikka tulee huomioida tutkimuksen tuloksia tarkastellessa eikä tutkimuksen tuloksia voida yleistää koskemaan kaikkia suomalaisia opettajia.

Tutkimuksessa tulee luotettavuuden vuoksi selvittää, miten ja millaisten eri oletusten kautta tutkimuksen aineisto on kerätty eri vaiheissa (Kiviniemi, 2018, s. 85). Tutkijan tulee pitää huoli siitä, että hänen ennakko-oletuksensa eivät muuta aineistoa, jota hän on analysoimassa

(Metsämuuronen, 2003, s. 195). Kuten aiemmin mainitsin, minulla oli erilaisia ennakkoletuksia opettajien vahvuuksiin liittyen aikaisemman aiheeseen liittyvän tietämykseni vuoksi. Huomasin kuitenkin pian kyselyn ollessa auki, että opettajien vastaukset eivät vastanneet odotuksiani esimerkiksi vastauksien pituuden suhteen. Opettajien näkemyksissä ilmeni osin yllättäviäkin vahvuuksia, jotka pyrin tuomaan esille tutkimukseni tuloksissa luotettavuuden ja aineistolähtöisyyden vuoksi. Esimerkkinä tästä voisi toimia se, että yksi opettaja koki empaattisuuden puutteen vahvuudekseen opettajan työssä. Aineistolähtöisen analyysin toteuttamiseksi perehdyin yksittäisiä vahvuuksia käsittelevään teoriaan vasta analyysin jälkeen, jotta teorian tietämykseni ei vaikuta tutkimuksen aineistoon. Aineiston analyysin toteutin syksyllä 2020 ja analyysin toteuttamisen aikaan en lukenut kuin vain analyysin toteuttamiseen liittyvää kirjallisuutta. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostui täten aineiston analyysin ja aineistosta nousseiden käsitteiden pohjalta. Pyrin huomioimaan tutkimuksessani myös positiiviseen psykologiaan ja vahvuuksiin liittyvän kritiikin sekä tarkastelemaan tuloksia kriittisesti, minkä koen lisäävän tutkimuksen luotettavuutta. Hirsjärven ja kollegojen (2009) mukaan tutkijan tulee perustella tutkimuksen tuloksia ja aineiston pohjalta tehtyjä päätelmiä. Jotta lukija ymmärtää, miten erilaisia tulkintoja on tehty, on tutkimustulosten selostamisessa hyvä käyttää esimerkkeinä suoria lainauksia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 233). Perustelen tutkimustuloksia ja tekemiäni tulkintoja aineiston suorilla lainauksilla, joita pyrin avaamaan tarkemmin lukijan ymmärryksen tukemiseksi.

Luotettavuuden yhteydessä puhutaan usein saturaatiosta, jolla tarkoitetaan kylläntymistä eli sitä, että aineisto tai käytettyjen lähteiden tulokset alkavat toistaa itseään (Kananen, 2017, s. 179). Aineistonkeruun yhteydessä saturaatio voi auttaa ratkaisemaan, onko aineistoa riittävästi (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 99). Saturaatioon vetoaminen ei kuitenkaan Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan sovi kaikkiin laadullisiin tutkimuksiin, sillä on hyvä esimerkiksi pohtia, haluaako aineiston olevan hetero- vai homogeeninen. Näen, että tässä tutkimuksessa opettajien näkemyksissä alkoi esiintyä samankaltaisia tuloksia, sillä esimerkiksi vuorovaikutustaitoja sekä joustavuutta ja luovuutta esiintyi paljon opettajien näkemyksissä. Tätä havaintoa vahvisti myös tutkimusaineiston kolmas analyysi, jossa laskin tiettyihin vahvuuksiin liittyvien ilmausten lukumäärän. En kuitenkaan käyttänyt pelkästään saturaatiota tutkimusaineiston riittävyuden määrittämiseen, sillä saturaatiota tärkeämmäksi koin sen, että aineisto vastaa tutkimuskysymykseeni. Näen, että aineiston koko oli tutkimuksen kannalta riittävä, sillä tutkimusongelmani ratkesi ja saavutin tutkimustavoitteeni.

Mikäli aiempien tutkimusten tulokset ovat yhteneväisiä keskenään, lisää tämä Kanasen (2017) mukaan kyseisten tulosten ja lähteiden vahvistavuutta. Tutkimukseni teoriaosuudessa tuon esille vahvuuksiin liittyvien aikaisempien tutkimustulosten yhteneväisyyttä ja pyrin yhdistämään omia tutkimustuloksiani niihin. Aiempien tutkimusten tuloksissa on nähtävissä saturaatiota, sillä vahvuudet ovat eri tutkimusten mukaan muun muassa lisänneet työsuoriutumista ja työsitoutumista (Littman-Ovadia ym. 2017; Linley ym. 2009a; Kong & Ho, 2016; Van Wingerden & Van der Stoep, 2018). Näen, että käyttämäni lähteet olivat tästä syystä luotettavia, sillä ne vahvistivat toistensa tuloksia. Tutkimuksen lähteissä nyrkkisääntönä voidaan Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan pitää sitä, että lähteet ovat tuoreita ja korkeatasoisia eli esimerkiksi kansainvälisiä tutkimusartikkeleita. Lähteiden tuoreuteen liittyen poikkeuksena voidaan kuitenkin pitää klassikoita tai sellaisia lähteitä, joihin aiemmat tutkijat ovat usein viitanneet (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 183). Pyrin tutkimuksessani käyttämään mahdollisimman tuoreita lähteitä ja vahvuuksiin liittyvän teorian osalta tämä toteutui melko hyvin, sillä vahvuuksia on tutkittu hyvin paljon viime aikoina ja positiivinen psykologia on tieteenalana melko nuori. Mikäli käytin tutkimuksessani yli 10 vuotta vanhoja lähteitä, olivat ne pääasiassa klassikoita. Esimerkkinä tästä toimii Petersonin ja Seligmanin (2004) luontenvahvuusluokittelu, johon useat vahvuuksien tutkijat nojaavat. Yli puolet lähteistäni ovat kansainvälisiä, sillä vahvuuksiin liittyviä tutkimuksia on toteutettu Suomessa vielä melko vähän. Käyttämäni tieteelliset artikkelit ovat vertaisarvoituja, mikä lisää kyseisten lähteiden luotettavuutta.

Jotta tutkimus on toteutettu eettisesti, tulee tutkimukseen osallistuvien Ryenin (2016) mukaan tietää, että heitä tutkitaan ja heitä tulee informoida tutkimuksen luonteesta. Tutkittavilla tulisi myös olla oikeus vetäytyä tutkimuksesta missä vaiheessa tahansa (Ryen, 2016, s. 32). Huolehdin tässä tutkimuksessa tutkimusluvasta siten, että kirjoitin tutkimuskyselyyni saatetekstin siitä, mihin aineistoa tullaan käyttämään ja että huolehdin tutkittavien anonymiteetista. Kirjoitin myös, että vastaamalla tähän kyselyyn opettajat hyväksyvät sen, että käytän heidän vastauksiaan tutkimuksessani. Lisäsin myös sekä tutkimuspyyntöön että kyselyn kuvaukseen oman sähköpostiosoitteeni, jotta tutkittavat voivat halutessaan ottaa minuun yhteyttä tai mahdollisesti perua tutkimukseen osallistumisen tullessaan toisiin aatoksiin. Yksikään opettaja ei kuitenkaan ottanut minuun yhteyttä näissä merkeissä, joten uskon, että luotettavuustekijät ja se mihin aineistoa käytetään, olivat opettajille selviä.

Tutkijan tulee tutkimusta tehtäessä huolehtia myös tutkimukseen osallistuvien yksityisyydensuojasta ja yleinen käytäntö on, että tutkimuksesta ei saa tulla ilmi tutkittavien

henkilötietoja, kuten nimiä tai asuinpaikkoja (Tuomi & Sarajärvi, 2018; Ryen, 2016). Tämä toteutui tutkimuksessani melko helposti, sillä suurin osa opettajista ei jättänyt kyselyn yhteyteen sähköpostiosoitettaan eikä sähköpostin jättäneiden henkilöiden joukossa ollut yhtään ennestään tuntemaani henkilöä. Opettajat kertoivat vastauksissaan joistain yksittäisistä tilanteista opetukseen tai oppilaisiin liittyen, mutta niistä ei ollut pääteltävissä yksittäisiä henkilöitä. Jotkut aineenopettajat mainitsivat kyselyn yhteydessä opettamansa aineen, mutta jätin nämä tiedot pois tutkimuksen tulososiosta opettajien yksityisyyden varmistamiseksi.

## 7 Pohdinta

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia näkemyksiä opettajilla oli heidän omista vahvuuksistaan sekä niiden hyödyntämisestä opettajan työssä. Tutkimustulosten perusteella opettajilla ilmeni heidän näkemystensä mukaan sekä *ihmisten välisiä vahvuuksia* että *itseensä keskittyä vahvuuksia*. Opettajat hyödynsivät vahvuuksiaan erityisesti *haastavissa tilanteissa* toimiessaan, minkä lisäksi vahvuuksista oli hyötyä *hyvien ihmissuhteiden muodostamisessa ja oppilaan tukemisessa* sekä *opetuksen toteuttamisessa*. Lisäksi opettajien näkemyksistä tuli ilmi, että vahvuuksien hyödyntämiseen liittyi *onnistumisen kokemuksia ja hyvää työsuoriutumista*. Vahvuuksia kuvattiin pääosin kehittyviksi ominaisuuksiksi, jotka kehittyvät erilaisten koulutusten, kokemuksen, vertaisoppimisen, myönteisen palautteen sekä tietoisien toiminnan ja reflektoinnin avulla. Tämä tukee aiempia teorioita siitä, että vahvuudet ovat kehittyviä ominaisuuksia (Peterson & Seligman, 2004; Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016).

Opettajien näkemyksissä korostuivat ihmisten välisiin vahvuuksiin kuuluvat vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot. Tämä tutkimustulos tukee aiempia tutkimustuloksia siitä, että ihmisten ominaisvahvuudet ovat yleensä ihmisten välisiä vahvuuksia (McGrath, 2015; Proctor, 2011; Gustems & Calderon, 2014). Sen lisäksi, että opettajat usein kuvasivat ihmisten välisiä vahvuuksia omiksi vahvuuksikseen, he myös pitivät kyseisiä vahvuuksia tärkeinä opettajan työssä toimimisen kannalta. Opettajan työssä toimitaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa, minkä vuoksi opettajat korostivat ihmisten välisiin vahvuuksiin kuuluvien vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen tärkeyttä näkemyksissään. Tämä tulos tukee aiempaa näkemystä siitä, että hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja pidetään tärkeinä opettajan työssä (Määttä & Uusiautti, 2012; Aho, 2011; Välijärvi, 2008; Niemi, 2008; OAJ, 2021; Lim & Kim, 2014; Byrd, 2014). Tutkimustuloksiani ei kuitenkaan voi yleistää koskemaan kaikkien suomalaisten opettajien näkemyksiä vahvuuksistaan tutkimukseni laadullisen otteen vuoksi.

Ihmisten välisistä vahvuuksista tärkeimpänä pidettiin usein kohtaamisen taitoa, joka ilmenee välittämisenä sekä muiden huomiointina. Ihmisten väliset vahvuudet, ja erityisesti kohtaamisen taito, kietoutuvat osaksi opettajan ammattietiikkaa, sillä opettajan tulisi työssään pyrkiä ymmärtämään oppijan lähtökohtia, ajattelua ja mielipiteitä sekä toimimaan lapsen parasta ajatellen (OAJ, 2021; Tirri & Kuusisto, 2019). Opettajat näkivät kohtaamisen auttavan tämän tavoitteen saavuttamisessa. Ihmisten välisiin vahvuuksiin kuului tässä tutkimuksessa vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen lisäksi positiivisuus, joka paransi opettajien näkemysten

mukaan sekä oppimis- että työilmapiiriä, minkä vuoksi jotkut opettajat pyrkivät toimimaan tietoisesti positiivisemmin työssään. Opettajien näkemykset positiivisuuden merkityksestä ovat yhdistettävissä positiivisen pedagogiikan ajatuksiin myönteisten tunteiden lisäämisestä oppimisen ja hyvinvoinnin tukemiseksi (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2016; Leskisenoja, 2016).

Aiemmissa opettajien vahvuuksia koskevissa tutkimuksissa ovat korostuneet ihmisten väliset vahvuudet (Gustems & Calderon, 2014; Lim & Kim, 2014). Tätä tutkimus kuitenkin osoitti, että myös itseen keskittyvät vahvuudet ovat tärkeitä opettajan työssä ja niitä esiintyi opettajien näkemyksissä hyvin paljon (ks. taulukko 11 ja 12). Opettajien näkemysten mukaan näihin vahvuuksiin kuuluivat itsesääätely, auktoriteettiin liittyvät vahvuudet sekä luovuus ja joustavuus. Opettajien näkemysten mukaan itsesääätely linkittyi osaksi opettajan ammatillista toimintaa, sillä sen avulla opettajat kykenevät sekä suunnittelemaan että säätelemään omaa toimintaansa. Oman toiminnan säätelyn yhteydessä opettajat mainitsivat tärkeäksi vahvuudeksi järjestelmällisyyden, joka auttaa selviämään välillä kaoottiselta tuntuvasta työstä. Tunteiden säätelyn yhteydessä opettajat puolestaan mainitsivat erittäin tärkeäksi vahvuudeksi kärsivällisyyden, sillä oppilaille ei tulisi hermostua missään tilanteessa. Opettajan näkemykset itsesäätelyn vahvuuden hyödyllisyydestä ovat yhteneväisiä aiempien tutkimusten kanssa, joissa itsesääätelyä ja kärsivällisyyttä pidettiin hyvän opettajan piirteinä (Aho, 2011; Plavšić & Dikovic, 2016; Teneva, 2019; Byrd, 2019). Sen lisäksi, että opettaja on kärsivällinen oppilaita kohtaan tulisi hänen olla kärsivällinen myös oppimista kohtaan, sillä oppiminen vaatii aikaa ja sinnikkyyttä (Lim & Kim, 2014). Kasvattajana toimiminen vaatii sinnikkyyttä ja toiveikkuutta, sillä opettaja ei välttämättä näe työnsä tuloksia ja kohtaa työssään välillä työssään turhautumisen tunteita tämän vuoksi (Määttä & Uusiautti, 2012; Niemi, 2008). Sinnikkyys ja toiveikkuus lisäävät opettajien näkemysten mukaan työsitoutumista, sillä ne saavat opettajan sitoutumaan kasvatustyöhönsä haasteista huolimatta.

Auktoriteettiin liittyvät vahvuudet linkittyivät opettajien näkemyksissä osaksi opettajan ammatillisuutta ja asiantuntijuutta. Ahon (2011) ja Blombergin (2008) mukaan opettajana toimiminen edellyttää auktoriteettia, sillä opettajan tulee toimia johtajana oppilaiden kanssa toimiessaan ja ohjata luokan toimintaa. Tähän tutkimukseen osallistuneiden opettajien näkemysten mukaan työssä on hyötyä hyvästä auktoriteetista, joka ilmenee esimerkiksi jämäkkyyttenä, rohkeutena ja oikeudenmukaisuutena. Tätä tukevat sekä Ahon (2011) että Blombergin (2008) tutkimustulokset, sillä auktoriteettia lisäävät johdonmukaisuus ja oikeudenmukaisuus. Opettajan ammattietiikka edellyttää sitä, että opettaja suhtautuu



oppilaisiinsa oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti (OAJ, 2021; Huttunen & Kakkori, 2007), sillä opettajan ja oppilaan välinen suhde ei ole tasavertainen (Määttä & Uusiautti, 2012). Auktoriteettia lisäsi opettajien näkemysten mukaan myös hyvä aineenhallinta, sillä opettajan tulee hallita monia erilaisia kokonaisuuksia. Luovuuteen ja joustavuuteen liittyviä mainintoja esiintyi opettajien näkemyksissä suhteellisen paljon (ks. taulukko 10), mistä voidaan päätellä, että tähän tutkimukseen osallistuneet opettajat kokivat kyseiset vahvuudet hyödyllisiksi työnsä kannalta. Tätä tulosta tukee myös Ahon (2011) aiempi selviytymisopettajiin liittyvä tutkimus, jossa luovuus auttoi opettajia selviämään työhön kuuluvista yllättävistä ja haastavista tilanteista. Myös tässä tutkimuksessa opettajat kuvasivat luovuuden ja joustavuuden auttavan selviämään suunnitelman muutoksista ja haastavista tilanteista, sillä luovuus ja joustavuus ilmenevät muun muassa kykynä ratkaista ongelmia. Lisäksi kyseiset vahvuudet auttoivat sietämään muutoksia ja siten vähentämään työhön liittyvää stressiä. Joustavuutta pidettiin työkokemuksen kautta kehittyvänä vahvuutena, sillä joustavuutta tarvitaan opettajan työssä joka päivä.

Tässä tutkimuksessa ilmeni, että vahvuuksista oli opettajien näkemysten mukaan hyötyä hyvin erilaisissa tilanteissa ja että opettajan työssä voidaan hyödyntää hyvin monenlaisia vahvuuksia. Nämä löydökset olivat tutkimukseni kannalta mielenkiintoisimpia ja tärkeimpiä, sillä aiemmissa opettajien vahvuuksia koskevissa tutkimuksissa keskityttiin enimmäkseen vain siihen, minkälaisia vahvuuksia opettajien keskuudessa ilmenee (Pareek & Rathore, 2016; Gustems & Calderon, 2014). Opettajien näkemysten mukaan vahvuuksista oli hyötyä erityisesti haastavista tilanteista selviytymisessä, minkä lisäksi ne auttoivat muodostamaan hyviä ihmissuhteita oppilaiden, oppilaiden vanhempien sekä kollegojen kanssa. Lisäksi vahvuuksista oli hyötyä opetuksen toteuttamisessa, sillä vahvuuksia voitiin hyödyntää muun muassa opetusmateriaalin luomisessa, muutosten tekemisessä sekä yhteisopettajuudessa. Opettajien näkemyksissä ilmeni, että erilaiset haastavat tilanteet liittyvät työssä yleensä oppilaiden haastavaan käytökseen tai konfliktitilanteisiin vanhempien kanssa. Opettajat kuvailivat erilaisia tilanteita, joissa vahvuuksista oli ollut hyötyä ja haastavien tilanteiden yhteydessä opettajat kertoivat joutuneensa välillä kohtaamaan työssään aggressiivisuutta ja jopa väkivaltaa. Tällaisissa tilanteissa oli hyötyä erityisesti itsen keskittyvistä vahvuuksista, kuten auktoriteetista ja itsesäätelystä.

Oppilaiden käytökseen puuttuminen vaatii opettajalta johtajuuden vahvuutta, joka ilmenee jäämäkkyutenä ja rohkeutena puuttua asiattomaan käytökseen. Johtajuutta lisäävät opettajan oikeudenmukainen ja johdonmukainen toiminta (Blomberg, 2008; Aho, 2011). Lisäksi

opettajan tulee kohdata haastavat tilanteet rauhallisesti ja hermostumatta, jolloin itsesäätelyn vahvuudesta on hyötyä (Aho, 2011). Eräs opettaja mainitsi, että itsesäätelystä on hyötyä myös haastavien tilanteiden ennakoinnissa, jolloin niiltä voidaan mahdollisesti välttyä. Blombergin (2008) mukaan ennakointi on erittäin tärkeä taito hyvän ryhmänhallinnan ja työrauhan kannalta. Ennakoiminen voi tapahtua esimerkiksi erilaisten istumajärjestysten luomisen kautta, jolloin oppilaat eivät tappele paikoistaan keskenään. Osa opettajista mainitsi myös tärkeäksi taidoksi ratkaisukeskeisyyden erilaisia työn haasteita ratkottaessa. Ratkaisukeskeisyys yhdistyi ihmisten välisten vahvuuksien hyödyntämiseen, sillä ratkaisukeskeiseen toimintaan kuului opettajien näkemysten mukaan oppilaan ymmärtämistä sekä keskustelua ongelmien ratkaisemiseksi. Ymmärtäminen ja keskustelu edellyttivät opettajalta välittävää toimintaa sekä aitoa halua auttaa. Opettajat kohtasivat työssään myös haastavia konfliktitilanteita oppilaiden vanhempien kanssa. Näissä tilanteissa oli opettajien näkemysten mukaan hyötyä itsesäätelyn vahvuuteen kuuluvasta rauhallisuudesta ja kärsivällisyydestä, jotka auttavat konfliktitilanteen ratkaisemisessa sekä kodin ja koulun välisen yhteistyön onnistumisessa. Tutkimustulosta ihmisten välisten ja itsehillintään liittyen vahvuuksien hyödyllisyydestä opettajan työssä tukevat myös aiemmat tutkimukset opettajien hyvään työsuoriutumiseen ja erinomaisuuteen liittyen (Lim & Kim, 2014; Byrd, 2019; Grieve, 2010).

Opetuksen toteuttamiseen liittyvät vahvuudet kuuluivat pääasiassa luovuuteen ja joustavuuteen. Opettajan työ sisältää paljon erilaisia yllättäviä tilanteita, joiden ratkaisemiseksi ei ole olemassa tiettyjä toimintatapoja. Tämän vuoksi joustavuus ja nopea reagointikyky ovat tärkeitä opettajan työssä (Aho, 2011; Blomberg, 2008; Tynjälä, 2006). Opettajien mukaan luovuus ja joustavuus auttavat muun muassa opetusmateriaalin tekemisessä, sillä aina valmista materiaalia ei ole tarjolla. Lisäksi opettajat saivat luovuuden avulla uusia ideoita opetuksen toteuttamiseksi. Joustavuus ja kyky tehdä muutoksia ilmenivät opettajien näkemyksissä esimerkiksi kollegoiden välisessä yhteistyössä tai yhteisopettajuudessa, sillä onnistunut yhteistyö edellyttää kykyä joustaa omissa suunnitelmissa ja ottaa huomioon myös toisen henkilön mielipiteet. Luovuuden ja joustavuuden lisäksi opettajat olivat hyödyntäneet opetuksen toteutuksessa itsesäätelystä. Itsesäättely ilmeni opetuksen suunnitteluna etukäteen, joka toi erään opettajan mukaan varmemman olon oppitunneille siitä huolimatta, että suunnitelmia joutuisi lennosta muuttamaan. Itsesäättely auttoi tulemaan hyvin toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Opetuksessa opettajan tulee huolehtia oppilaiden parhaasta, jolloin itsesäättely ilmenee kykynä jättää omat mielipiteet taka-alalle tarvittaessa.

Niemen (2016) mukaan yhteistyö on ollut jo pitkään opettajan työn ja opettajankoulutuksen kipupiste. Niemen (2011) tutkimuksessa opettajaopiskelijat kokivat saavansa liian vähän valmiuksia erityisesti kodin ja koulun väliseen yhteistyöhön. Sama ilmeni myös Blombergin (2008) tutkimuksesta. Koulun ja kodin väliseen yhteistyöhön liittyy todennäköisesti paljon työssä opittavaa hiljaista tietoa, jota on tärkeä tuoda näkyväksi. Vahvuuksia tarkastellessa tähän tutkimukseen osallistuneet opettajat hyötyivät sekä hyvistä vuorovaikutustaidoista että itsesääteilykyvystä yhteistyötä tehdessään, joten näiden vahvuuksien kehittäminen jo opiskeluaikana voisi tarjota jonkinlaisia ratkaisuja opiskelijoiden kokemiin yhteistyötaitojensa puutteisiin. Limin ja Kimin (2014) tutkimuksessa ihmisten väliset vahvuudet ja itsesääteily yhdistettiin osaksi opettajan tehokkuutta, joten näiden taitojen hiominen jo opiskeluaikana hyödyttäisi tästäkin näkökulmasta katsottuna. Tynjälän (2006) mukaan itsesääteilytiedon yhdistäminen käytännön teoriaan edellyttää erilaisia välittäviä välineitä, kuten keskusteluja pienryhmän tai ohjaajan kanssa. Nämä tuovat esille hiljaista tietoa ja mahdollistavat itsesääteilytiedon kehittymisen sekä sen integroitumisen teoreettiseen ja käytännölliseen tietoon (Tynjälä, 2006, s. 108-109). Näen, että tämä tutkimus toi esille opettajan työhön liittyvää hiljaista tietoa esimerkiksi juuri kodin ja koulun väliseen yhteistyöhön sekä opetuksessa koettavista haasteista selviämiseen liittyen. Tarkempi tutkimus tähän liittyen toisi todennäköisesti vielä enemmän esille opettajan vahvuuksien hyödyntämiseen liittyviä toimintamalleja, jotka voivat auttaa myös opiskelijoita omien taitojensa ja vahvuksiensa kehittämisessä. Koska opettajilla on hyvin paljon erilaisia vahvuuksia, voisi johonkin tiettyyn vahvuuteen keskittyminen tuoda tulevaisuudessa tutkimuksissa tarkempaa ja laaja-alaisempaa tietoa siitä, kuinka kyseiset vahvuudet ilmenevät opettajan työssä ja kehittyvät työuran aikana sekä kuinka kyseisiä vahvuuksia voidaan kehittää.

Vahvuuksien käyttöön liittyi opettajien näkemyksissä myös onnistumisen kokemuksia ja hyvää työsuoriutumista, mitkä lisäävät työn merkityksellisyyttä ja sitä kautta työsitoutumista. Nämä tutkimustulokset ovat yhteneväisiä aikaisempien työelämää koskevien tutkimusten kanssa, joissa on havaittu, että vahvuuksien hyödyntäminen parantaa työsuoriutumista, - sitoutumista ja -tyytyväisyyttä (Littman-Ovadia ym. 2017; Linley ym. 2009a; Kong & Ho, 2016; Harzer & Ruch, 2013). Onnistumisen kokemukset ilmenivät opettajien näkemyksissä työstä saatuna myönteisenä palautteena sekä tyytyväisyyden tunteena omaa toimintaa ja työtä kohtaan. Osa opettajista toi myös esille, että vahvuuskeskustelua olisi tärkeä käydä enemmän työpaikalla, jotta ihmisten eri vahvuudet saataisiin osaksi koulun yhteistä hyvää. Tutkimustulosten perusteella vahvuuksien tiedostamisesta ja hyödyntämisestä on monenlaista hyötyä opettajille,

minkä vuoksi niihin tulee kiinnittää enemmän huomiota sekä työelämässä että opettajankoulutuksessa. Opettajan työ sisältää monia eri haasteita ja työ on opettajien näkemysten mukaan kuormittavaa. Tätä tukevat myös aikaisemmat tutkimustulokset opettajan työhön liittyen (Aho, 2011; Blomberg, 2008). Näen, että tästä syystä on tärkeää panostaa jo opettajankoulutuksessa opiskelijoiden kykyyn selviytyä opettajan työn muutoksista ja työssä eteen tulevista haasteista. Tämä voi tapahtua esimerkiksi opiskelijoiden omien vahvuuksien tunnistamisen ja tietoisien kehittämisen avulla.

Useampi opettaja mainitsi kyselyyn vastatessaan kokevansa tutkimusaiheeni tärkeäksi ja että kyselyyn vastaaminen tuntui mukavalta, koska he saivat kiinnittää huomiota omiin onnistumisiinsa. Lisäksi 15 opettajaa jätti kyselyn yhteyteen yhteystietonsa mahdollista haastattelua varten. Tämä kertoo opettajien kiinnostuksesta tutkimuksen aihetta kohtaan ja toisaalta siitä, että myönteiset opettajan työhön liittyvät näkökulmat ovat erittäin tärkeitä ja tervetulleita tutkimusaiheita myös tulevaisuudessa. Usein heikkouksia ja niiden kehittämistä pidetään tärkeänä kehittymisen kannalta, mikä ilmeni erään opettajan vastauksesta. Liika heikkouksiin ja työn haasteisiin keskittyminen kuitenkin vie huomiota niiltä asioilta, jotka sujuvat hyvin ja tuntuvat työssä merkityksellisiltä. Opettajien suuri työkuormitus ja haasteellisuus ovat asioita, joita tulisi pyrkiä helpottamaan tulevaisuudessa ja on sen vuoksi tärkeää, että niitäkin tutkitaan. Opettajan työhön liittyvän negatiivisen julkisen keskustelun vuoksi työn tutkiminen myönteisessä mielessä voi kuitenkin tuoda tähän uutta näkökulmaa ja auttaa opettajia jaksamaan työssään. Koen, että tämän tutkimuksen tekeminen ja opettajien näkemykset auttoivat itseäni reflektoimaan omia vahvuuksiani ja sitä, miten voisin itse hyödyntää niitä tulevassa ammatissani. Tästä syystä uskon, että opettajien vahvuuksia olisi syytä tutkia enemmän, jotta opettajaopiskelijoille voidaan tuoda esille erilaisia mahdollisuuksia opettajan työn toteuttamiseen ja oman opettajuuden löytämiseen.

Vahvuuksiin liittyvä tutkimus voisi tarjota opettajille työkaluja haastavasta työstä selviytymiseen sekä lisätä opettajien työhyvinvointia. Koska vahvuudet ovat hyvin laaja käsite ja ne painottuvat ihmisillä eri tavalla, voisi jatkotutkimuksissa olla järkevää keskittyä johonkin tiettyyn vahvuusnäkökulmaan, kuten voima-, ydin- tai kasvuvahvuuksiin. Lisäksi aihetta voisi tutkia lisää erilaisia menetelmiä käyttäen. Kerronnallinen tutkimus esimerkiksi voisi tuoda syvällisemmän näkökulman yksittäisten opettajien vahvuuksien kehittymisestä työuran aikana. Vahvuuksien hyödyntämistä puolestaan voisi tutkia esimerkiksi havainnoinnin keinoin, mikä toisi uutta näkökulmaa pelkkien opettajien näkemysten sijaan. Koska aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että vahvuuksien tunnistamisesta ja hyödyntämisestä on hyötyä koko organisaation

toiminnalle (Linley ym. 2009a; Bakker & Van Woerkom, 2018; Littman-Ovadia ym. 2017), voisi jonkinlainen interventiotutkimus olla yksi hyödyllinen lähestymistapa jatkotutkimuksissa. Interventiotutkimuksen avulla vahvuudet voitaisiin saada konkreettiseksi osaksi koulun toimintaa, jolloin kaikkien työntekijöiden osaamista voitaisiin hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla.

## Lähteet

- Aho, I. (2011). *Mikä tekee opettajasta selviytyjän?* Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Anderson, E. (2005). Strengths-Based Educating: A Concrete Way to Bring Out the Best in Students – and Yourself. The Confessions of an Educator Who Got It Right – Finally! The Quest for Strengths. *Educational Horizons*, 83(3), 180-189.
- Avola, P. & Pentikäinen, V. (2019). *Kukoistava kasvatus: Positiivisen pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvointiopetuksen käsikirja*. Espoo: BEEhappy Publishing.
- Bakker, A. B. & Van Woerkom, M. (2018). Strengths Use in Organizations: A Positive Approach of Occupational Health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 59(1), 38-46.
- Bastian, K. C., McCord, D. M., Marks, J. T. & Carpenter, D. (2017). A Temperament for Teaching? Associations between Personality Traits and Beginning Teacher Performance and Retention. *AERA Open*, 3(1).
- Baumgardner, S. & Crothers, M. (2014). *Positive psychology* (Pearson new international edition). Harlow: Pearson education.
- Blomberg, S. (2008). *Noviisiopettajana peruskoulussa: Aloittelevien opettajien autenttisia kokemuksia ensimmäisestä opettajavuodesta*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Bogdan, R. C. & Biklen, S. K. (2007). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Methods* (5th ed.). Boston, Mass.: London: Pearson A&B.
- Byrd, D. R. (2019). Perceptions of the Excellent Special Education Teacher's Expertise: Informing Teacher Preparation and Development. *Journal of the Utah Academy Sciences, Arts & Letters*, 96, 123-140.
- Cherkowski, S. (2018). Positive Teacher Leadership: Building Mindsets and Capacities to Grow Well-being. *International Journal of Teacher Leadership*, 9(1), 63-78.
- Clifton, D.O. & Harter, J.H. (2003). Investing in Strengths. Teoksessa K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (toim.) *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (s. 111-121). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers Inc.
- Doll, B., Spies, R. A., Thomas, A. E., Sikorski, J. D., Chadwell, M. R., Chapla, B. A. & Franta, E. R. (2014). Classmaps Consultation, Integrating Evaluation to Classrooms to Promote Positive Environments. Teoksessa M. J. Furlong, R. Gilman & E. S. Huebner (toim.) *Handbook of Positive Psychology in Schools* (2nd edition) (s. 278-297). New York: Routledge.

- Eskola, J. (2018). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (5., uudistettu ja täydennetty painos). Jyväskylä: PS.kustannus.
- Fernández-Ballesteros, R. (2006). Valo ja pimeys vahvuuksien psykologiassa: esimerkkinä psykogerontologia. Teoksessa L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger (toim.) *Ihmisen vahvuuksien psykologia* (s. 136-152). Helsinki: Edita.
- Gilman, R., Huebner, E. S. & Furlong, M. (2014). Toward a Science and Practice of Positive Psychology in Schools: A Conceptual Framework. Teoksessa M. J. Furlong, R. Gilman & E. S. Huebner (toim.) *Handbook of Positive Psychology in Schools* (Second edition) (s. 3-11). New York: Routledge.
- Green, S. (2014). Positive Education, The Australian Perspective. Teoksessa M. J. Furlong, R. Gilman & E. S. Huebner (toim.) *Handbook of Positive Psychology in Schools* (Second edition) (s. 401-415). New York: Routledge.
- Grieve, A. (2010). Exploring the characteristics of "teachers for excellence": teachers' own perceptions. *European Journal of Teacher Education*, 33(3), 265-277.
- Gustems, J. & Calderon, C. (2014). Character Strengths and Psychological Wellbeing among Students of Teacher Education. *International Journal of Educational Psychology*, 3(3), 265-286.
- Harzer, C. & Ruch, W. (2013). The Application of Signature Character Strengths and Positive Experiences at Work. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 965-983.
- Heikkinen, H. L. T. & Huttunen, R. (2008). Opettaja ihmisenä ja ammattilaisena. Teoksessa E. Estola, H. L. T. Heikkinen & R. Räsänen (toim.) *Ihmisen näköinen opettaja: Juhlakirja professori Leena Syrjälän 60-vuotispäivänä* (s. 15-27). University of Oulu.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. uud. p.). Helsinki: Tammi.
- Huttunen, R. & Kakkori, L. (2007). Aristoteles ja pedagoginen etiikka. *Niin & Näin: filosofinen aikakauslehti* 14(1), s. 87-94.
- Kallioniemi, A., Honkasalo, V. & Kuusisto, A. (2016). Opettajan yhteiskunnallinen rooli moninaistuvassa koulussa. Teoksessa H. Cantell & A. Kallioniemi (toim.) *Kansankynttilä keinulaudalla: Miten tulevaisuudessa opitaan ja opetetaan?* (s. 109-125). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

- Kilpiö, A. & Markkula, M. – L. (2006). Tietoyhteiskuntakehitys – opettajat odotusten ja mahdollisuuksien ristipaineessa. Teoksessa A. R. Nummenmaa & J. Välijärvi (toim.) *Opettajan työ ja oppiminen* (s. 63-72). Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2* (s. 73-87). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kong, D. T. & Ho, V. T. (2016). A self-determination perspective of strengths use at work: Examining its determinant and performance implications. *The Journal of Positive Psychology*, 11(1), 15-25.
- Leskisenoja, E. (2016). *Vuosi koulua, vuosi iloa: PERMA-teoriaan pohjautuvat luokkakäytänteet kouluilon edistäjinä*. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Leskisenoja, E. (2017). *Positiivisen pedagogiikan työkalupakki*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lichtman, M. (2013). *Qualitative research in education: A user's guide* (3rd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Lim, Y. & Kim, M. (2014) Relation of character strengths to personal teaching efficacy in Korean special education teachers. *International Journal of Special Education*, 29(2), 53-58.
- Linley, P. A., Joseph, S., Maltby, J., Harrington, S. & Wood, A. M. (2009a). Positive Psychology Applications. Teoksessa S. Lopez & C. R. Snyder (toim.) *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (2nd ed.) (s. 35-47). Oxford; New York: Oxford University Press.
- Linley, A., Woolston, L. & Biswas-Diener, R. (2009b). Strengths coaching with leaders. *International Coaching Psychology Review*, 4(1), 37-48.
- Littman-Ovadia, H., Lavy, S. & Boiman-Meshita, M. (2017). When Theory and Research Collide: Examining Correlates of Signature Strengths Use at Work. *Journal of Happiness Studies* 18(2), s. 527-548.
- Luukkainen, O. (2004). *Opettajuus – ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä?* Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Majid, R. A., Ali, M. M. & Alias, A. (2014). Teacher Character Strengths and Talent Development. *International Education Studies*, 7(13), 175-183.
- McGrath, R. (2015). Character Strengths in 75 nations: An update. *The Journal of Positive Psychology* 10(1), 41-52.
- Metsämuuronen, J. (2003). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä* (2. Uud. P.). Helsinki: International Methelp.



- Miglianico, M., Dubreuil, P., Miquielon, P., Bakker, A. B. & Martin-Krumm, C. (2020). Strengths Use in the Workplace: A Literature Review. *Journal of Happiness Studies*, 21, 737-764.
- Mikkola, A. (2016). Saatesanat. Teoksessa H. Cantell & A. Kallioniemi (toim.) *Kansankynttilä keinulaudalla: Miten tulevaisuudessa opitaan ja opetetaan?* (s. 9-15). Jyväskylä: PS-kustannus. 9-15.
- Moilanen, P. & Räihä, P. (2018). Merkitysrakenteiden tutkimisesta. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (5., uudistettu ja täydennetty painos) (s. 51-72). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Määttä, K. & Uusiautti, S. (2012). Pedagoginen auktoriteetti ja pedagoginen rakkaus – yhdessä vai vastakkain? *International Journal of Whole Schooling*, 8(1), 21-39.
- Niemi, H. (2006). Opettajan ammatti – arvoja ja arvottomuutta. Teoksessa A. R. Nummenmaa & J. Välijärvi (toim.) *Opettajan työ ja oppiminen* (s. 73-94). Jyväskylä: Koulutuksen ja tutkimuksen laitos.
- Niemi, H. (2008). Opettaja hyvän, pahan ja pyhän silmässä. Teoksessa E. Estola, H. L. T. Heikkinen & Räsänen, R. (toim.) *Ihmisen näköinen opettaja: Juhlakirja professori Leena Syrjälän 60-vuotispäivänä* (s. 45-58). University of Oulu.
- Niemi, H. (2011). Educating Student Teachers to Become High Quality Professionals – a Finnish Case. *CEPS journal*, 1(1), 43-66.
- Niemi, H. (2016). Erinomaisuus, sitoutuminen ja eettisyys. Miten hyvän työn kriteerit toteutuvat opettajan ammatissa? Teoksessa H. Cantell & A. Kallioniemi (toim.) *Kansankynttilä keinulaudalla: Miten tulevaisuudessa opitaan ja opetetaan?* Jyväskylä: PS-kustannus.
- OAJ. (2021). Opetustyön eettiset periaatteet. Haettu 4.2.2021. osoitteesta <https://www.oaj.fi/arjessa/opetustyon-eettiset-periaatteet/opettajan-arvot-ja-eettiset-periaatteet/>
- Ojanen, M. (2014). *Positiivinen psykologia* (2. Uudistettu painos). Helsinki: Edita.
- Ojanen, M. (2015). Positiivisen psykologian kritiikki. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.) *Positiivisen psykologian voima* (s. 113-134). Jyväskylä: PS-kustannus.
- O'Malley, M., Voight, A. & Izu, J. A. (2014). Engaging Students in School Climate Improvement, A Student Voice Strategy. Teoksessa M. J. Furlong, R. Gilman & E. S. Huebner (toim.) *Handbook of Positive Psychology in Schools* (2nd edition) (s. 329-346). New York: Routledge.

- Opettaja-lehti (30.08.2019). Ammatin ilot pitäisi nostaa huolipuheen rinnalle. <https://www.opettaja.fi/ajassa/ammatin-ilot-pitaisi-nostaa-huolipuheen-rinnalle/> Viitattu 10.02.2021.
- Paananen, T. (2018). *Positiivisen pedagogiikan vaikutukset oppilaan hyvinvointiin ja kouluarkeen*. Kandidaatintyö. University of Oulu.
- Pareek, S. & Rathore, N. S. (2016). Gender differences in character strengths and virtues of teachers in higher education. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7(3), 312-317.
- Peltonen, J. (2018). Pedagoginen suhde ja vastuu kasvatuksessa. Teoksessa S. Saukkonen & P. Moilanen (toim.) *Vastuuseen kasvaminen ja kasvattaminen* (s. 45-60). Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Washington, DC: New York: American Psychological Association; Oxford University Press.
- Plavšić, M. & Dikovic, M. (2016). *Do Teachers, Students and Parents Agree about the Top Five Good Teacher's Characteristics?* Bulgarian Comparative Education Society.
- Proctor, C. (2014). Enhancing Well-Being in Youth, Positive Psychology Interventions for Education in Britain. Teoksessa M. J. Furlong, R. Gilman & E. S. Huebner (toim.) *Handbook of Positive Psychology in Schools* (Second edition) (s. 416-432). New York: Routledge.
- Proctor, C., Maltby, J. & Linley, A. (2011). Strengths Use as a Predictor of Well-Being and Health-Related Quality of Life. *Journal of Happiness Studies*, 12, 153-169.
- Rapley, T. (2016). Some Pragmatics of Qualitative Data Analysis. Teoksessa D. Silverman (toim.) *Qualitative Research* (4th edition) (s. 331-345). London: SAGE Publications.
- Redelinghuys, K., Rothmann, S. & Botha, E. (2019). Flourishing-at-Work: The Role of Positive Organizational Practices. *Psychological Reports*, 122(2), 609-631.
- Ryen, A. (2016). Research Ethics and Qualitative Research. Teoksessa D. Silverman (toim.) *Qualitative research* (4th edition) (s. 31-46). London: SAGE Publications.
- Räsänen, J. (2014). *Kasvamaan havahtuminen: Koulun kehityskertomus ja uudistaminen: oikeus luonteeseen*. Järvenpää: Julkiviestintä.
- Schunk, D. H. & DiBenedetto, M. K. (2014). Academic Self-efficacy. Teoksessa M. J. Furlong, R. Gilman & E. S. Huebner (toim.) *Handbook of Positive Psychology in Schools* (2nd edition) (s. 115-130). New York: Routledge.
- Seligman, M. E. P. (Suom. Lång, M). (2008). *Aito onnellisuus: Positiivisen psykologian keinoin täyteen elämään*. Helsinki: Art House.

- Seligman, M. E. P., Ernst, R. M., Gilham, J., Reivich, K. & Linkins, M. (2009). Positive education: *Positive psychology and classroom interventions*. *Oxford Review of Education*, 35(3), 293-311.
- Siljander, P. (2014). *Systemaattinen johdatus kasvatustieteeseen: Peruskäsitteet ja pääsuuntaukset* (Uud. P.). Tampere: Vastapaino.
- Spinrad, T. L. & Eisenberg, N. (2014). Emphaty, Prosocial behavior, and Positive Development in Schools. Teoksessa M. J. Furlong, R. Gilman & E. S. Huebner (toim.) *Handbook of Positive Psychology in Schools* (2nd edition) (s. 82-98). New york: Routledge.
- Teneva, M. (2019). Dynamics in Diagnosing the Quality of the Good Teacher. *Trakia Journal of Sciences*, 17(2), 101-106.
- Tirri, K. & Kuusisto, E. (2019). *Opettajan ammattietiikkaa oppimassa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Tleuzhanova, G. K. & Madenyatova, A. M. (2014) The Professional Competence of Teachers: Which Skills and Knowledge Contribute to a Teacher's Effectiveness? *Education & Science Without Borders*, 5(9), 146-148.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tynjälä, P. (2006). Opettajan asiantuntijuus ja työkuultuurit. Teoksessa A. R. Nummenmaa & J. Välijärvi (toim.) *Opettajan työ ja oppiminen* (s. 99-122). Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. 99-122.
- Uusiautti, S. (2019). *Tunnista vahvuutesi ja menesty*. Helsinki: Kirjapaja.
- Uusitalo-Malmivaara, L. (2015). Hyveet ja luonteenvahvuudet. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim. ) *Positiivisen psykologian voima* (s. 63-84). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Uusitalo-Malmivaara, L. & Vuorinen, K. (2016). *Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luonteenvahvuutensa*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valli, R. (2018). Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (s. 92-116). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valli, R. & Perkkilä, P. (2018). Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle* (s. 117-123). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Van Wingerden, J. & Van der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement and performance. *PLoS ONE* 12(6), 1-11.

- Välijärvi, J. (2008). Mistä hyvät opettajat tulevat? Teoksessa E. Estola, H. L. T. Heikkinen & Räsänen, R. (toim.) *Ihmisen näköinen opettaja: Juhlakirja professori Leena Syrjälän 60-vuotispäivänä* (s. 59-74). University of Oulu. 59-74.
- Younga, K. C., Kashdana, T. B. & Macateeb, R. (2015). New considerations for research on strengths of character. *The Journal of Positive Psychology* 10(1), 17-24.
- Zullig, K. J. & Matthews- Ewald. (2014). School Climate, Definition, Measurement, and Application. Teoksessa M. J. Furlong, R. Gilman & E. S. Huebner (toim.) *Handbook of Positive Psychology in Schools* (2nd edition) (s. 313-328). New York: Routledge.

## Liite 1

### Kyselylomake

## Opettajien näkemyksiä omista vahvuuksistaan ja niiden hyödyntämisestä opettajan työssä

Opiskelen viidettä vuotta luokanopettajaksi Oulun yliopistossa ja kerään aineistoa pro gradu -tutkielmaani varten. Tutkin opettajien näkemyksiä omista vahvuuksistaan sekä niiden hyödyntämisestä opettajan työssä. Tätä varten pyydän sinua pohtimaan, mitkä ovat omia vahvuuksiasi. Mainitse myös konkreettisia tilanteita tai esimerkkejä vahvuuksiin liittyen, mikäli mahdollista. Mikäli kyselyn täyttäminen ei tunnu luontevalta, voit vastata vapaamuotoisen kirjoitelman muodossa käyttäen apuna kyselyn kysymyksiä. Kirjoitelman voit lähettää sähköpostiini.

Vastaamalla tähän kyselyyn hyväksyt sen, että hyödynnän vastauksiasi omassa tutkielmassani. Antamiasi tietoja ja vastauksia käsitellään anonyymisti, joten henkilötietosi eivät tule selville tutkielmassani. Kyselyn lopussa voit halutessasi jättää sähköpostiosoitteesi mahdollista myöhempää yhteydenottoa, esimerkiksi haastattelua, varten.

Kiitos suuresti ajastasi ja kallisarvoisista vastauksistasi! Mikäli sinulla herää joitain kysymyksiä tai muita ajatuksia aiheeseen liittyen, voit lähettää minulle sähköpostia alla olevaan osoitteeseen.

Toivon sinun vastaavan kyselyyn 23.8.2020 mennessä.

Ystävällisin terveisin,

Tea Paananen, Oulun yliopisto

[tea.paananen@student oulu.fi](mailto:tea.paananen@student oulu.fi)

\*Pakollinen

### 1. Oletko ammatiltasi \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

- ☐ Luokanopettaja
- ☐ Aineenopettaja
- ☐ Erityisopettaja
- ☐ Erityisluokanopettaja
- ☐ Varhaiskasvatuksen opettaja
- ☐ Muu: \_\_\_\_\_

2. Sukupuolesi \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

- ☐ Nainen  
☐ Mies  
☐ Muu  
☐ En halua sanoa

3. Kuinka kauan olet työskennellyt opettajana? \*

---

4. Mitkä vahvuudet koet erityisen tärkeiksi opettajan työn kannalta? Miksi? \*

---

---

---

---

---

5. Mitkä ovat omia vahvuuksiasi ja miten ne ilmenevät toiminnassasi sekä opettajan työssäsi? \*

---

---

---

---

---

6. Muistatko jonkin tilanteen opettajana toimiessasi, jossa jostain vahvuudestasi oli sinulle erityisesti hyötyä? Kerro tilanteesta. Voit myös kertoa, millaisia merkityksiä vahvuuksien käytöllä on ollut kyseisessä tilanteessa. \*

---

---

---

---

---

7. Miten olet kehittänyt omia vahvuuksiasi? \*

---

---

---

---

---

8. Voit kertoa vapaasti muita ajatuksia aiheeseen liittyen.

---

---

---

---

---

9. Sähköpostiosoitteesi tarvittaessa:

---

---

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms

## Liite 2 / Appendix 2

Sähköpostilla lähetetty tutkimuspyyntö

Hei!

Opiskelen viidettä vuotta luokanopettajaksi Oulun yliopistossa ja kerään aineistoa pro gradu -tutkielmaani varten. Tutkin opettajien näkemyksiä omista vahvuuksistaan ja niiden hyödyntämisestä opettajan työssä. Tätä varten pyydän sinua pohtimaan omia vahvuuksiasi ja vastaamaan sähköiseen kyselyyni. Mainitse myös konkreettisia tilanteita ja esimerkkejä vahvuuksiin liittyen, mikäli mahdollista. Vaihtoehtoisesti voit myös vastata kirjoitelman muodossa käyttäen apunasi alla olevia kysymyksiä. Kirjoitelman voit lähettää sähköpostiini.

Linkki kyselyyn:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSecsKleb9cmik44iWXJyIz72yotpzjuMLi186TByovXa9qvtg/viewform?usp=pp\\_url](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSecsKleb9cmik44iWXJyIz72yotpzjuMLi186TByovXa9qvtg/viewform?usp=pp_url)

Kysymykset kirjoitelman tueksi:

- Mikä on opetustaustasi? (työkokemus vuosina, ammattinimikkeesi)
- Mitkä vahvuudet koet erityisen tärkeiksi opettajan työn kannalta? Miksi?
- Mitkä ovat omia vahvuuksiasi ja miten ne ilmenevät omassa toiminnassasi sekä opettajan työssä?
- Muistatko jonkin yksittäisen tai useamman tilanteen opettajana toimiessasi, jossa jostain vahvuudestasi oli sinulle erityisesti hyötyä? Kerro tilanteesta mahdollisimman monipuolisesti ja voit kertoa myös, millaisia merkityksiä vahvuuksien käytöllä on ollut kyseisessä tilanteessa.
- Miten olet kehittänyt omia vahvuuksiasi?
- Voit myös kertoa vapaamuotoisesti muista ajatuksistasi aiheeseen liittyen.

Toivon sinun vastaavan kyselyyn tai kirjoittavan minulle sunnuntaihin 23.8.2020 mennessä. Mikäli sinulla herää kysymyksiä tai muita ajatuksia aiheeseen liittyen, voit lähettää minulle sähköpostia alla olevaan osoitteeseen.

Kiitos suuresti ajastasi ja tsemppiä tulevaan syksyyn!

Ystävällisin terveisin,

Tea Paananen, Oulun yliopisto

(sähköpostiosoite)